ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN ANDINA

2024

Organización Internacional del Trabajo

Delisario®
Expertos en Derecho Laboral y SST

ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN ANDINA

2024

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2024

Primera edición 2024

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

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

Entorno de trabajo seguro y saludable en los países de la región Andina

OIT Organización Internacional del Trabajo

Datos de catalogación de la OIT

ISBN: XXXX (Print)
XXXX (web pdf)

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

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

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna. Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin- distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escríbanos a: biblioteca_regional@ilo.org

Impreso en Colombia

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Agradecimientos

Esta publicación ha sido posible gracias a la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para los Países Andinos, especialmente a su director el doctor Ítalo Cardona Monterrosa. Igualmente extendemos el agradecimiento al equipo de trabajo de Belisario S.A.S

Contenido

ADVERTENCIA **3**

AGRADECIMIENTOS **5**

LISTADO DE ABREVIATURAS **9**

ABSTRACT **14**

El entorno de trabajo seguro y saludable en el trabajo 14
El entorno de trabajo seguro y saludable en Bolivia 15
El entorno de trabajo seguro y saludable en Colombia 19
El entorno de trabajo seguro y saludable en Ecuador 22
El entorno de trabajo seguro y saludable en Perú 26
El entorno de trabajo seguro y saludable en Venezuela 29
Entorno de trabajo seguro y saludable: Buenas prácticas en Latinoamérica 33
Conclusiones respecto al *Entorno de trabajo seguro y saludable* en los países de la región Andina 36

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN **40**

Objetivo general 40
Objetivos específicos 40

1. INTRODUCCIÓN **42**

2. *ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE* EN EL TRABAJO **45**

2.1. Panorama internacional frente a los riesgos laborales 45
2.1.1. El empleo informal es una amenaza para la salud de los trabajadores *45*
2.1.2. El COVID-19 trajo nuevas tecnologías que afectaron directamente los entornos de trabajo *47*
2.1.3. El cambio climático presenta un riesgo inminente a los trabajadores *47*
2.2. *El entorno de trabajo seguro y saludable* como un derecho y principio fundamental del trabajo 48
2.3. Convenios fundamentales del principio y derecho fundamental del trabajo al *Entorno de trabajo seguro y saludable* 53
2.3.1. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) *54*
2.3.2. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) *57*

3. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO DE LA REGIÓN ANDINA **60**

4. *EL ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE* EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN ANDINA **65**

4.1. *El entorno de trabajo seguro y saludable* en **Bolivia** 65
4.1.1. Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Bolivia *65*
4.1.2. Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Bolivia *70*
4.1.3. Marco normativo en riesgos laborales en Bolivia *72*
4.1.4. Instituciones nacionales rectoras en seguridad y salud en el trabajo en Bolivia *82*
4.1.5. Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Bolivia 86
4.1.6. Conclusiones y recomendaciones *99*
4.2. *El entorno de trabajo seguro y saludable* en Colombia 103
4.2.1. Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Colombia *103*
4.2.2. Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia *111*
4.2.3. Marco normativo en riesgos laborales en Colombia *113*

4.2.4. Instituciones nacionales rectoras en seguridad y salud en el trabajo en Colombia *120*
4.2.5. Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Colombia *122*
4.2.6. Conclusiones y recomendaciones *133*
4.3. *El entorno de trabajo seguro y saludable* en **Ecuador** 136
4.3.1. Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Ecuador *136*
4.3.2. Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador *143*
4.3.3. Marco normativo en riesgos laborales en Ecuador *146*
4.3.4. Instituciones nacionales rectoras en seguridad y salud en el trabajo en Ecuador *155*
4.3.5. Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Ecuador *160*
4.3.6. Conclusiones y recomendaciones *174*
4.4. *El entorno de trabajo seguro y saludable* en **Perú** 178
4.4.1. Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Perú *178*
4.4.2. Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Perú *185*
4.4.3. Marco normativo en riesgos laborales en Perú *186*
4.4.4. Instituciones nacionales rectoras en seguridad y salud en el trabajo en Perú *192*
4.4.5. Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Perú *195*
4.4.6. Conclusiones y recomendaciones *203*
4.5. *El entorno de trabajo seguro y saludable* en **Venezuela** 205
4.5.1. Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Venezuela *206*
4.5.2. Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Venezuela *210*
4.5.3. Marco normativo en riesgos laborales en Venezuela *211*
4.5.4. Instituciones nacionales rectoras en seguridad y salud en el trabajo en Venezuela *216*
4.5.5. Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Venezuela *219*
4.5.6. Conclusiones y recomendaciones *226*

5. *ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE*: BUENAS PRÁCTICAS EN LATINOAMÉRICA 228

Argentina 228
Chile 231
Uruguay 233
Brasil 234
México 235
Colombia 235
Venezuela 237
Bolivia 238
Ecuador 239
Perú 240

6. CONCLUSIONES RESPECTO AL *ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE* EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN ANDINA 242

Diálogo social 242
Cultura nacional 243
Mejora continua 245
Política nacional de SST 247
Programa nacional de SST 248
Sistema nacional de SST 248
Mecanismos de apoyo y focalización en SST 251

MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN RIESGOS 253
SÍNTESIS 254

7. BIBLIOGRAFÍA 256

8. ANEXOS 288

BOLIVIA 288
Anexo 1. Normatividad boliviana en SST 288
Anexo 2. Análisis de cumplimiento boliviano del Convenio C 155 de 1981 296
Anexo 3. Análisis de cumplimiento boliviano del Convenio C 187 de 2006 323
COLOMBIA 340
Anexo 4. Normatividad colombiana en SST 340
Anexo 5. Análisis de cumplimiento colombiano del Convenio C 155 de 1981 364
Anexo 6. Análisis de cumplimiento colombiano del Convenio C 187 de 2006 385
ECUADOR 397
Anexo 7. Normatividad ecuatoriana en SST 397
Anexo 8. Análisis de cumplimiento ecuatoriano del Convenio C 155 de 1981 404
Anexo 9. Análisis de cumplimiento ecuatoriano del Convenio C 187 de 2006 431
PERÚ 446
Anexo 10. Normatividad peruana en SST 446
Anexo 11. Análisis de cumplimiento peruano del Convenio C 155 de 1981 457
Anexo 12. Análisis de cumplimiento peruano del Convenio C 187 de 2006 476
VENEZUELA 487
Anexo 13. Normatividad venezolana SST 487
Anexo 14. Análisis de cumplimiento venezolano del Convenio C 155 de 1981 496
Anexo 15. Análisis de cumplimiento venezolano del Convenio C 187 de 2006 514
CONCLUSIONES RESPECTO AL *ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE* EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN ANDINA 525
Anexo 16. Análisis de comparativo Entorno de trabajo seguro y saludable Región Andina 525

Listado de abreviaturas

Generales

ANCUR	Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAN	Comunidad Andina
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
ILOSTAT	Fuente de estadísticas laborales de la OIT
IWGIA	Grupo de Trabajo Internacional para Asuntos Indígenas.
OEA	Organización de los Estados Americanos
OECDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional de Trabajo
OISS	Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PHVA	Planear, Hacer, Verificar y Actuar
PIB	Producto Interno Bruto
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo

Bolivia

BCB	Banco Central de Bolivia
CABOCO	Cámara Boliviana de la Construcción
CEPB	Confederación de Empresarios Privados de Bolivia
COD	Central Obrera Departamental
CPE	Constitución Política del Estado de Bolivia.
EMINPRO	Empleo, Ingresos y Producción
IBCE	Instituto Boliviano de Comercio Exterior.
INESAD	Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo
INSO	Instituto Nacional de Salud Ocupacional
LGHSO	Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional
MDPYEP	Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural.
PGSST	Programas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SIIP	Sistema Integrado de Información Productiva
TCP	Tribunal Constitucional Plurinacional

Colombia

ANM	Agencia Nacional Minera
ARL	Administradora de Riesgos Laborales
ARP	Administradora de Riesgos Profesionales
ATEL	Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales
CAMACOL	Cámara Colombiana de la Construcción

CCL	Comité de Convivencia Laboral
CESLA	Centro de Estudios Sociales y Laborales
COPASST	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
EPS	Entidad Promotora de Salud
FINDETER	Financiera de Desarrollo Territorial S.A.
Min Salud	Ministerio de Salud y Protección Social
PND	Plan Nacional de Desarrollo
SGA	Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos
SGRL	Sistema General de Riesgos Laborales
SG-SST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ecuador

CRE	Constitución de la República de Ecuador
EMINPRO	Empleo, Ingresos y Producción
ENEMDU	Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
INEN	Instituto Ecuatoriano de Normalización
SISAT	Servicios integrales de salud en el trabajo

Perú

AMBISAFE	Servicio de gestión ambiental y ocupacional
CENSOPAS	Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud
COMEXPERÚ	Sociedad del Comercio Exterior del Perú
CONSSAT	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
EPS	Entidad Promotora de Salud
EsSalud	Seguro Social de Salud
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.
MYPE	Micro y pequeña empresa
ONP	Oficina de Normalización Previsional
Sunafil	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
DGDFSST	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo
DSST	Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo
INS	Instituto Nacional de Salud
PNSST	Política nacional de seguridad y salud en el trabajo

Venezuela

COVENIN	Comisión Venezolana de Normas Industriales
INCRET	Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores

INCRET	Instituto para Capacitación y Recreación de los Trabajadores.
INE	Instituto Nacional de Estadística
INPSASEL	Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales
LOPCYMAT	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
LOSSS	Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social
LOTT	Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras
MPPPST	Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo
OTM	Operación de Transporte Multimodal
UCV	Universidad Central de Venezuela

Abstract

El entorno de trabajo seguro y saludable en el trabajo

Panorama internacional frente a los riesgos laborales

- Las crisis actuales del trabajo en materia de riesgos laborales se han derivado del cambio climático, el desarrollo y uso de las nuevas tecnologías, la recesión económica y el panorama pos-pandémico que trajo enfermedades crónicas y deterioro de la salud mental.

- Los niveles de informalidad a nivel global para el 2022 alcanzaron el 58%, para América Latina y el Caribe la cifra se estableció en 53.8%, implicando que esta población no tenga cobertura en seguridad social, se encuentren en circunstancias vulnerables y expuestas a riesgos laborales.

- La pandemia por el COVID 19 permitió que se acelerara el uso de las tecnologías de la información y comunicación en el trabajador derivando nuevas modalidades de trabajo a distancia, estructurando nuevos peligros y riesgos laborales, implicando, problemas en salud mental y aspectos ergonómicos.

- El cambio climático es una de las nuevas amenazas que conlleva el deterioro en las condiciones de trabajo y la posibilidad que se estructuren lesiones y enfermedades, como, cáncer, enfermedades cardiovasculares, afecciones respiratorias y problemas de salud mental, incluso siniestros mortales.

El entorno de trabajo seguro y saludable como un derecho y principio fundamental del trabajo

- La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* de 1948 y el *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales* de 1966, establecen las premisas frente a la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, buscando el bienestar y la integridad física y mental de los trabajadores. La OIT desde la *Declaración de Filadelfia* de 1944 ha fomentado el deber de proteger la vida y salud de los trabajadores en todas las ocupaciones.

- En la Reunión 110 de la Conferencia Internacional del Trabajo en el 2022 se incluyó en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo* (1998) el *Entorno de Trabajo Seguro y Saludable* como un principio y derecho fundamental del trabajo.

- La *Resolución sobre la inclusión de un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable* en el marco de *La OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (2022) determinó a el *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981* (núm. 155) y el *Convenio sobre el marco promocional para*

la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) como convenios fundamentales, los cuales desarrollan el alcance general para aplicar el *entorno de trabajo seguro y saludable.*

- El Convenio C155 de 1981 determina los principios fundamentales que deberían incorporarse en SST a nivel nacional y en el lugar de trabajo, enfocándose en la prevención de los trabajadores mediante el diálogo social y la cooperación. También promueve y exige incorporar una política nacional de SST, la obligatoriedad de gestionar riesgos en los lugares de trabajo, contar con sistemas de registro, inspección y vigilancia y contar con medidas de prevención.

- El Convenio C187 de 2006 establece como principio de la SST la mejora continua. Esto para prevenir lesiones, enfermedades y muertes. Así mismo, promueve desarrollar una política, un sistema y un programa nacional que se adapten a las particularidades de cada nación, formulados bajo el diálogo social e incentivando la cultura nacional de prevención.

Contexto socioeconómico de la región Andina

- La región Andina tiene una serie de características sociodemográficas, ambientales, geográficas, productivas e industriales particulares que tienen un impacto en los riesgos laborales a los que los trabajadores pueden estar expuestos en el desarrollo de su labor.

- Entre los principales sectores económicos de la región Andina encontramos la minería e hidrocarburos; la administración pública y defensa; los suministros de electricidad; la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; el sector servicios; manufactura y construcción.

- La región Andina tiene un índice de informalidad superior al 50 %, implicando que los trabajadores del sector no tengan las condiciones adecuadas en seguridad e higiene, derivando en una alta tasa de accidentalidad y enfermedad laboral.

El entorno de trabajo seguro y saludable en Bolivia

Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Bolivia

- El 15% de los trabajadores ocupados tienen un empleo formal, mientras que el 85% de la población se encuentra en el sector informal.

- Bolivia tiene un déficit frente a los datos oficiales sobre los índices de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en la medida que no cuenta con un sistema de información público actualizado.

Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Bolivia

- La Constitución Política del Estado establece el derecho fundamental a la salud y al trabajo, frente a los cuales se busca priorizar la promoción da salud y la prevención de la salud, así mismo, mejorar las condiciones de trabajo para garantizar el bienestar mental, físico y social.

- La jurisprudencia del Tribunal Constitucional Plurinacional resalta que los trabajadores tienen derecho al trabajo digno con condiciones óptimas.

Marco normativo en riesgos laborales en Bolivia

- Bolivia estructura la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, Decreto Ley del 2 de agosto de 1979 y el Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial, Decreto Supremo 2348 de 1951, que buscan parámetros generales en riesgos laborales y obligan a los empleadores a implementar medidas de prevención y control de ATEL.

- La Norma NTS 009 de 2023 desarrolla las directrices para implementar el PGSST, frente al que el empleador debe estructurar una política en SST con responsabilidades claras y emprender actividades frente a la gestión de riesgos y su monitoreo. El PGSST debe revisarse y reexaminarse cada 3 años por el Ministerio de Trabajo.

- La normatividad técnica boliviana contempla disposiciones específicas sobre (i) peligros químicos, respecto a las concentraciones máximas permisibles y la contaminación atmosférica; (ii) físicos, frente a iluminación y ruido; (iii) por condiciones de seguridad de tipo tecnológico, mecánico, eléctrico, público, tránsito, locativo, trabajo en alturas y espacios confinados; (iv) fenómenos naturales; (v) biomecánicos, sobre manipulación de cargas y posturas; y (vi) biológicos.

- Bolivia plantea un sistema de inspección y control de cumplimiento de la normativa en cabeza de los inspectores del Ministerio de trabajo. En caso de incumplimiento, se plantea la potestad sancionatoria mediante la que se podrá imponer multas, paralizar maquinaria y clausurar (parcial o total) la maquinaria o los centros de trabajo contra el empleador. Además de las sanciones monetarias pueden darse acciones civiles y penales que serán independientes de las multas impuestas. Para el trabajador se plantean sanciones pecuniarias en caso de un incumplimiento de las obligaciones.

- Las instituciones rectoras de la SST en Bolivia son el Ministerio de trabajo, empleo y previsión social; el Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar; la Dirección general de higiene, seguridad ocupacional y bienestar; el Instituto Boliviano de Seguridad Social; y el Instituto Nacional de Salud Ocupacional. A nivel empresarial se encuentran el Comité mixto de seguridad e higiene y el Departamento de higiene y seguridad ocupacional.

Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Bolivia

C155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

- El marco normativo boliviano contempla la protección de la la vida, la integridad física y mental de los trabajadores en el lugar de trabajo, así mismo, refiere la importancia de contar con la participación y acción conjunta de los trabajadores, los empleadores y el Estado en SST y el desarrollo de procesos de capacitación y formación en la materia.

- El índice de informalidad que Bolivia tiene, deriva que el alcance de las disposiciones existentes en SST no sea aplicable para una población considerable de trabajadores.

- A pesar que, Bolivia no cuente con una política nacional en SST, el ordenamiento jurídico incorpora los elementos que fundamentan la política nacional en SST, como la consulta tripartita, la gestión de riesgos en los lugares de trabajo, el medio ambiente, las herramientas, la maquinaria, el equipo y el manejo de sustancias, la obligación de formación, capacitación, comunicación y participación de los trabajadores, y las responsabilidades de las autoridades, empleadores y trabajadores.

- La normativa contempla disposiciones relacionadas con el monitoreo periódico en riesgos laborales, sin embargo, puede optimizar los resultados esperados, al consolidar la información de siniestralidad y desarrollar estudios sobre los diferentes sectores y sus riesgos laborales. De esta forma, se contaría con información pública y actualizada que permitiría implementar medidas más efectivas ante las necesidades del país

- Bolivia presenta oportunidades de mejora en múltiples aspectos frente a la implementación del Convenio C 155 de 1981, esencialmente, respecto a los términos estadísticos, sistemas de análisis de datos, periodicidad de reexaminación de las normas nacionales y medidas coactivas

C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

- Respecto a la cultura nacional de SST en prevención se evidencia que Bolivia requiere generar nuevas medidas para continuar su promoción. En específico la estructuración de campañas nacionales y en el lugar de trabajo sobre medidas de prevención y autocuidado. Así mismo, el consolidar de sistema integrado de información y estadísticas. Frente a la mejora continua, plantea procesos de optimización a nivel empresarial, pero a nivel nacional se recomienda crear de procesos de rexaminación de la normatividad.

- En cuando al diálogo social para la formulación de políticas en SST y normativas, en Bolivia se sugiere estructurar medidas de concertación donde se analicen índices de siniestralidad y problemáticas de cada uno de los sectores, así, se discuta aspectos sobre el trabajo informal.

- La normativa que brinda las bases para el desarrollo de la política nacional en SST solo trae a colación las medidas a implementar en el sector formal, omitiendo al sector informal.

- Las disposiciones frente al desarrollo del sistema nacional en SST en Bolivia existen, pues se cuenta con un marco normativo; unas autoridades; un sistema de seguridad social; se busca la participación de los trabajadores; se plantea el deber de estructurar un programa de investigación; entre otros. Sin embargo, una de las problemáticas principales del país es la implementación y cumplimiento efectivo de estas, dada la falta de un sistema integrado de información y a razón de la alta tasa de informalidad.

- Bolivia no cuenta hoy con un programa nacional de SST, pero hay disposiciones base que recuerdan el deber de mejorar las condiciones de trabajo, disminuir o eliminar los riesgos laborales y realizar estudios y análisis para optimizar las condiciones.

- Las disposiciones frente al desarrollo del sistema nacional en SST en Bolivia existen, planteando el cumplimiento de los elementos que establece el Convenio C 187 de 2006. Sin embargo, una de las problemáticas es la implementación y cumplimiento efectivo. Situación que se deriva de tres elementos: falta de recursos para llevar a cabo los procesos de inspección y control, falta de un sistema integrado de información y la alta tasa de informalidad existente en el país.

Conclusiones y recomendaciones

- Se recomienda que Bolivia construya un perfil nacional de SST, en el que se incorporen datos estadísticos de ATEL e informes sobre las condiciones de trabajo peligrosas que persisten, lo que permitirá tener claridad sobre las problemáticas puntuales del país en SST.

- Se recomienda que Bolivia construya una política nacional en SST que contenga los elementos ya desarrollados por la normativa, que determine y desarrolle las prioridades identificadas en el perfil, que establezca objetivos claros y que determine una periodicidad para reexaminar las normas.

- Se recomienda identificar prioridades en SST para desarrollar un programa nacional en SST. Esto permitirá generar metas y objetivos que deben emprenderse, estrategias y actividades para su desarrollo, determinar responsables de su ejecución y la periodicidad en la que se debería lograr estos objetivos.

- Se recomienda la construcción de estrategias para impulsar una gestión activa por parte del trabajador en la prevención de riesgos laborales y la denuncia en contra del empleador cuando este incumpla con sus deberes.

- Se sugiere que en la agenda de política pública se considere la relevancia de las investigaciones, para la definición de prioridades y la respuesta a las problemáticas que pueden surgir en el ámbito laboral frente a la SST.

- Se recomienda fortalecer el marco coercitivo que se derivan de la inobservancia del reporte pertinente de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y del incumplimiento de las obligaciones en SST.

El entorno de trabajo seguro y saludable en Colombia

Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Colombia

- Colombia tiene altos niveles de informalidad en el ámbito laboral, para el primer trimestre del año 2023 la proporción de informalidad fue de 58,2%, para el mismo periodo del año 2024 la tasa fue de 56,3%.

- En relación con las cifras de siniestralidad en el 2023 se presentaron 522.160 accidentes de trabajo y una tasa de accidentalidad de 4,42 accidentes por cada 100 trabajadores. El mayor número de AT se presentaron en las industrias manufactureras con 80.480 casos y 62.689 casos en construcción. En relación con la enfermedad laboral, se resalta que en 2020 las cifras presentaron un aumento del 591% por la existencia de un subregistro de enfermedades laborales no documentadas y en la medida en que el COVID 19 se declaró enfermedad laboral directa para los trabajadores del sector salud.

Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia

- En Colombia, los fundamentos vinculantes están enmarcados en la Constitución Política de Colombia, que establece los derechos fundamentales a la vida, a la salud, al trabajo y a la seguridad social.

- La implementación de la SST está ligada a la salvaguarda de derechos fundamentales, referido como un derecho humano por instrumentos internacionales, derivando su trascendencia para los trabajadores y su obligatoriedad.

Marco normativo en riesgos laborales en Colombia

- En el marco normativo colombiano se encuentra la la Ley 9 de 1979 que establece medidas sanitarias y regula la prevención y evaluación de peligros y riesgos en el lugar de trabajo. En este año, también se desarrolló, la Resolución 2400 de 1979, que establece disposiciones generales sobre higiene y seguridad industrial para todos los centros de trabajo por la cual se dictan medidas sanitarias.

- Se encuentra la Ley 100 de 1993 conocida como la Ley de seguridad social, pues declara la seguridad social como un derecho irrenunciable y un servicio público obligatorio. Introduce el Sistema de Seguridad Social Integral que protege a las personas frente a contingencias como vejez, invalidez o muerte.

- El Decreto Ley 1295 de 1994 define la administración y organización del Sistema General de Riesgos Laborales. Establece que las administradoras de riesgos laborales (ARL) se encargan de la afiliación y

administración del sistema, y determina las disposiciones sobre afiliación y cotizaciones según la clasificación de riesgo de las actividades del empleador.

- La Ley 776 de 2002 establece disposiciones sobre prestaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (ATEL). Obliga a reintegrar al trabajador incapacitado y a reubicarlo cuando recupere su capacidad de trabajo.

- Ley 1562 de 2012 define accidente de trabajo y enfermedad laboral. También establece que las ARL deben realizar actividades de promoción, prevención y asesoría técnica, y ejecutar el programa de salud ocupacional (SG-SST). Y crea la Comisión Permanente Especial de Inspectores de Trabajo para vigilar el cumplimiento de normas de riesgos laborales.

- Decreto 1443 de 2014 (incorporado en el Decreto 1072 de 2015) establece directrices para que los empleadores implementen y desarrollen el SG-SST, basado en la mejora continua.

- Adicionalmente, también hay leyes para la protección de riesgos específicos, protección frente a ramas económicas específicas, protección de grupos específicos de trabajadores y finalmente hay leyes que estableces incentivos, inspección, vigilancia y control.

- Las instituciones nacionales rectoras en SST existentes en Colombia están la Superintendencia Nacional de Salud, la ARL, el Consejo nacional de riesgos laborales, el Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Juntas de Calificación de Invalidez. Por otra parte, a nivel empresarial se estructuraron los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Colombia

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

- En Colombia, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de Trabajo a nivel nacional, no se encuentra documentada. Sin embargo, hay una serie de preceptos normativos que cumplen con varias de las obligaciones del Convenio C 155 de 1981.

- La normativa nacional incluye responsabilidades específicas según la infraestructura y el nivel de riesgo de cada industria, y prohíbe actividades que representan riesgos para los trabajadores. No obstante, la implementación práctica de estas normativas es un desafío.

- Frente a las obligaciones de los empleadores y trabajadores el país ha incluido la mayoría de las disposiciones que se establecen el Convenio. Estas buscan garantizar la seguridad de los lugares de trabajo, maquinaria, equipos, procesos y materias primas. Las normativas indican que los empleadores

deben gestionar los peligros y riesgos, y los trabajadores deben velar por su autocuidado y cumplir con las disposiciones existentes.

- En Colombia existen disposiciones frente al desarrollo de investigaciones y monitoreo, sin embargo, no se ha dado una efectiva implementación.

- El país ha implementado un sistema de registro, inspección y vigilancia para cumplir con el Convenio C 155 de 1981 y el Protocolo P155 de 1981. Este sistema incluye normativas para la notificación de accidentes laborales y la obligación de los empleadores de mantener estadísticas de SST.

- El sistema sancionatorio existente y la responsabilidad civil en el país para los empleadores ha implicado un desarrollo y una mejora en la implementación de las medidas en SST por parte de los empleadores.

- Existe una oportunidad mejora relacionada con la gestión de la SST para los trabajadores de la economía informal, ya que no se han desarrollado procesos específicos para este sector.

C 187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

- Colombia ha realizado varias campañas cuya finalidad es la creación de conciencia sobre el derecho. Así mismo, ha generado medidas coactivas para garantizar la notificación oportuna de ATEL. Además, busca la participación tripartita en la discusión y consenso de medidas en SST. Sin embargo, se sugiere que el gobierno y las entidades encargadas desarrollen más iniciativas para reiterar las obligaciones y deberes de trabajadores y empleadores.

- El Decreto 1072 de 2015 busca la mejora continua, al establecimiento de indicadores, la investigación de agentes de riesgo y la reformulación del SG-SST, a partir de la auditoria, evaluación, revisión de la alta dirección y las investigaciones de los ATEL. A pesar de los esfuerzos, es necesario fortalecer estas dinámicas a nivel nacional mediante estudios científicos que identifiquen nuevos riesgos y medidas de prevención.

- En relación con el desarrollo de una infraestructura en SST se evidenció que Colombia cumple con las pautas alineadas en el Convenio C187 de la OIT, al respecto estructuró un sistema que contempla una autoridad; una normatividad nacional y la ratificación de normas internacionales; incorpora órganos tripartitos y órganos paritarios como el COPASST y CCL, cuya función es mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en las empresas; promueve la investigación a través del Fondo de riesgos laborales; entre otros.

- En relación con la implementación del programa nacional de seguridad y salud en el trabajo, Colombia en el transcurso del tiempo han formulado varios planes en esta materia. Actualmente, tenemos vigente el sexto Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2022 -2031, el cual fue adoptado por la

Resolución 3077 de 2022, este incorpora los objetivos, metas, actividades y labores que se deben desarrollar en SST en un plazo determinado.

Conclusiones y recomendaciones

- Colombia cumple con las disposiciones de los Convenios fundamentales C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 y C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006. No obstante, se sugiere que el Estado se proyecte hacia un escenario más garantista y eficiente, haciendo de esta materia un componente fundamental de la agenda de política pública.

- En la agenda de política pública se sugiere se incorporen los retos que trae el cambio climático y las nuevas condiciones medioambientales extremas, especialmente en los sectores de la agricultura, la construcción y minería donde los trabajadores se ven más expuestos. Así como, las medidas de gestión de riesgos y peligros que deberían implementarse para los trabajadores del sector informal debido a que este sector se caracteriza por una baja cobertura en seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales.

- En Colombia se ha generado abundantes disposiciones normativas, sin embargo, es recomendable que el país genere una política nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo documentada que se plantee como objetivo reunir la totalidad de disposiciones que se encuentran dispersas en diferentes disposiciones

- Se recomiende estructurar nuevos mecanismos de protección para los trabajadores que presenten quejas o denuncias respecto a la seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.

El entorno de trabajo seguro y saludable en Ecuador

Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Ecuador

- Se recomienda estructurar un sistema integrado de información estadística, dado que se evidenciaron diferencias en los datos de siniestralidad que se presentan en el IESS y el Ministerio de Salud Pública. Lo cual evidencia la ausencia de un sistema integrado de información estadística.

- Se identificó que los sectores en donde hubo más accidentalidad laboral en ese año fueron establecimientos financieros, de seguros y bienes inmuebles con 5.152 accidentes. En segundo sector con más accidentes fue el de electricidad, gas y agua, con un valor de 2.951. Seguido de esto, en el sector de comercio se dieron 2.883 accidentes de trabajo, y en el área de agricultura, silvicultura, caza y pesca ocurrieron 1.166 accidentes.

Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador

- El "*entorno de trabajo seguro y saludable* de trabajo" en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se encuentra contemplado en la Constitución de la República de Ecuador (CRE) donde expresa que, es deber del Estado de garantizar el derecho a la salud, al trabajo y a la seguridad social. Así mismo, el artículo 33 incorpora el Derecho al trabajo en condiciones saludables y el artículo 326 dispone que los derechos laborales son irrenunciables y el entorno de trabajo debe asegurar la salud, seguridad e Higiene.

- En un plano jurisprudencial reposan varias sentencias las cuales abordan la SST como eje central, encontramos, la Sentencia N°375-17 de la Corte Constitucional que enuncia una conexidad entre el derecho de trabajo y el derecho a la salud. Por otro lado, la Sentencia N°251-18 afirma el compromiso estatal con la seguridad y salud laboral y la obligación que tiene el mismo de adoptar medidas preventivas en empresas de alto riesgo.

Marco normativo en riesgos laborales en Ecuador

- Ecuador estructuró un marco normativo centrado en el derecho a la salud, que tiene como eje principal la Ley Orgánica de Salud. Esta ley asigna al Ministerio de Salud Pública la responsabilidad de dirigir y supervisar el sistema de salud. En el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la normativa ecuatoriana establece obligaciones claras para los empleadores, quienes deben garantizar un entorno laboral seguro mediante suministro de información, equipos de protección y condiciones de trabajo adecuadas. Asimismo, la legislación exige la notificación obligatoria de accidentes y enfermedades laborales a las autoridades competentes.

- El Código del Trabajo ecuatoriano impone una serie de obligaciones a los empleadores. Estas incluyen la adopción de medidas preventivas, la evaluación de riesgos, la capacitación de los trabajadores y la provisión de los equipos de protección necesarios. Los trabajadores tienen responsabilidades, como el cumplimiento de las normas de seguridad y la comunicación de cualquier situación que pueda generar un riesgo.

- Ecuador está en un proceso de transición en materia de seguridad y salud en el trabajo. En la medida que el 2 de mayo de 2024 se expidió el Decreto ejecutivo N°255 mediante el cual se emitió el nuevo Reglamento de seguridad y salud en el trabajo (Reglamento de SST), derogando el Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

- El Acuerdo Ministerial 49 del 2022 establece una guía para la promoción de la salud en los centros de trabajo ecuatorianos con más de 25 empleados. Esta normativa exige la implementación de planes de promoción de la salud que por obligación contengan fases de planificación, ejecución y evaluación, culminando en la obtención del certificado "Actívate y vive".

- *Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024* expedido por el *Decreto Ejecutivo N°255 de 2024*, en donde se establece que las entidades encargadas de reglamentar y gestionar la seguridad y salud en el trabajo son el Ministerio del trabajo, la autoridad sanitaria nacional (Ministerio de salud) y el Consejo consultivo de seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, a nivel organizacional, tenemos los Monitores de seguridad e higiene del trabajo, los técnicos de seguridad e higiene del trabajo, el profesional médico y los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo.

Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Ecuador

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

- El acoplamiento entre la legislación ecuatoriana en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) y las directrices internacionales establecidas por el Convenio C155 de 1981 ha avanzado, en la medida que la normativa contiene elementos en torno al monitoreo y evaluación y prevención de riesgos. Sin embargo, hay sectores los cuales aún se encuentran en proceso de desarrollo, como la protección de los trabajadores en el sector informal, la promoción de la investigación en riesgos laborales y la adaptación de las medidas de prevención a las características de las diferentes empresas.

- La Ley orgánica de salud, el Código de trabajo, la Ley de seguridad social y el Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo, el Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024, plantean y desarrollan los principios frente a los que se debe constituir la política nacional de SST. Tales como impulsar un ambiente de trabajo seguro y saludable; generar la identificación de peligros; evaluación y control de riesgos laborales; desarrollar una cultura de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y la vigilancia y atención de la salud.

- Se evidencia que el Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de 2024 es una norma reciente, cuya aplicación está en proceso de gestión. Por tanto, se recomienda incorporar disposiciones que reglamenten la aplicación frente al desarrollo de procesos de formación y capacitación, la adopción de medidas según las características de la actividad económica, el tipo de trabajo de cada empresa y su tamaño.

C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

- Ecuador ha actuado para fomentar una cultura de prevención en SST, evidenciados en la normativa vigente. Sin embargo, se identifican ciertos procesos a mejorar como el sistema de información y capacitación, que requieren una mayor intervención de la mano con instituciones como el IESS. Además, se evidencia que la recopilación y análisis de datos sobre SST presenta inconsistencias, lo que genera dificultades en la evaluación de la situación y la toma de decisiones.

- Persisten dentro de la sociedad ecuatoriana desafíos como la falta de datos precisos, la necesidad de fortalecer el diálogo social y la implementación de medidas específicas para apoyar a las micro y pequeñas empresas.

- En Ecuador se desarrolló la Política nacional de salud en el trabajo 2019 – 2025, cuyo génesis incorpora elementos propios que deben contener los programas nacionales de SST conforme a lo establecido en el *Convenio C 187 de 2006*.

- Para garantizar el pleno cumplimiento del *Convenio C 187 de 2006*, recomiendan fortalecer la recopilación y análisis de datos, ampliar la participación de diversos actores sociales, mejorar la evaluación de riesgos y brindar mayor apoyo a las empresas más pequeñas. Adicionalmente, es crucial evaluar la implementación del programa nacional de SST y ajustar las estrategias.

Conclusiones y recomendaciones

- En materia de SST se identifican desafíos en un mercado laboral con una alta proporción de micro y pequeñas empresas, y sectores clave como la agricultura, servicios, manufactura y minería con altos índices de informalidad, siniestralidad laboral, información, entre otros.

- Ecuador tiene un marco normativo que respalda la seguridad y salud en el trabajo, pero se sugiere aumentar los esfuerzos conjuntos por parte del estado, trabajadores, empleadores y demás instituciones para garantizar su efectiva implementación, la construcción de una cultura de prevención y la mejora de los sistemas de información.

- Se recomienda optimizar e incorporar ciertos mecanismos que permitirán un cumplimiento efectivo por parte de Ecuador de las disposiciones que regulan *El entorno de trabajo seguro y saludable*.

- Ecuador debe contemplar la importancia de colaboración y cooperación entre empresas e instituciones. Además, el gobierno debe generar indicaciones y guías sobre la prevención de peligros y riesgos en el trabajo que puedan impactar la salud de los trabajadores y que realicen una labor pedagógica sobre los peligros de las principales actividades económicas. Se debe incrementar la promoción de la participación de los trabajadores en la SST a través de la incorporación de medidas de protección frente a medidas disciplinarias tomadas por el empleador. En el país se necesita consolidar un sistema de estadística y de recolección de datos y análisis para tomar medidas correctivas según la realidad existente.

El entorno de trabajo seguro y saludable en Perú

Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Perú

- En cuanto a los índices de siniestralidad laboral presentados entre 2011 y 2021, se afirma que en promedio se registran 218.588 notificaciones de siniestros, de los que el 3% se refieren a incidentes peligrosos, 96% a accidentes de trabajo no mortales y el 1% restante a accidentes de trabajo mortales.

- La tasa de informalidad de Perú es de 76%, lo cual se encuentra dentro del promedio de la región (73%). En las zonas rurales del país se registra un 95,3% de personas trabajando en condiciones de informalidad mientras en los cascos urbanos se presenta una cifra de 70,5%.

Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Perú

- La Constitución Política de 1993 contempla varias disposiciones que se asocian con el derecho al *Entorno de trabajo seguro y saludable* dentro de las que se destaca el artículo 2°, 7°, 22, 23, en los que se aborda el derecho a la salud, a la vida y al trabajo bajo las garantías constitucionales correspondientes.

- La jurisprudencia peruana contempla que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho, ya que, aunque no está expresamente contenido en la Constitución Política, se deriva de otros derechos fundamentales como la salud, la vida, la integridad y la dignidad.

Marco normativo en riesgos laborales en Perú

- La Ley 29783 de 2011, reglamentada por el Decreto Supremo Nº 005-2012, establece las bases sobre las cuales se fundamenta el derecho al *Entorno de trabajo seguro y saludable* y plantea varios puntos que tienen especial afinidad con los Convenios Fundamentales C155 de 1981 y C187 de 2006. Adicionalmente, contempla la parametrización para la creación y el cumplimiento de la política de SST.

- La Resolución Ministerial No. 050-2013-TR y Resolución Ministerial No. 215-2019-TR consignaron una serie de formato de registro obligatorio para garantizar la supervisión e inspección del cumplimiento del SG-SST. Los parámetros de creación y funcionamiento del comité o supervisor de SST se encuentran contemplados en la Resolución Ministerial No. 245-2021-TR. Por su parte, la Resolución Ministerial No. 312-2011/MINSA estableció los protocolos de exámenes médico ocupaciones que deben incorporarse en la vigilancia de la salud de los trabajadores. El Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales se encuentra contenido en el Decreto Supremo Nº 012-2014, el cual debe ser diligenciado en caso de ocurrencia de accidentes de trabajo.

- El Decreto Supremo No. 018-2021-TR aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, la cual brinda una ruta de acción frente a las actividades y acciones que se tienen que desarrollar frente al *Entorno de trabajo seguro y saludable*.

- El ordenamiento jurídico peruano posee un conjunto de normativas vigentes para garantizar la protección de los grupos específicos de trabajadores, tales como personas en situación de discapacidad, mujeres en estado de embarazo y/o lactancia y adolescentes con permiso para ejecutar labores.

- La Ley 28806 de 2006, reglamentado por el Decreto Supremo 019-2006-TR, establece las funciones del inspector de trabajo el cual se encarga de vigilar permanentemente el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. De igual manera, se designa a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) como ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo con el Convenio 81 de la OIT.

- Respecto a las sanciones, es pertinente señalar que la Ley 28806 de 2006 contempla un sistema de multas y de cierres temporales de los establecimientos. Asimismo, el Código Penal Peruano establece un tipo penal en la que la persona que desconoce la normativa de SST funge como sujeto activo y podría condenarse con pena privativa de la libertad. Lo anterior sin perjuicio de las sanciones administrativas por los incumplimientos o civiles que haya a lugar por los daños y perjuicio.

- Las entidades rectoras en Seguridad y Salud en el Trabajo son el Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), el Ministerio de Salud, el Seguro Social de Salud (EsSalud), y Compañías de Seguro.

Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Perú

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

- Aunque Perú no ha ratificado el Convenio C 155 de 1981, la Ley 29783 de 2011 y su reglamento aborda la mayoría de las disposiciones que este refiere como las relativas a la creación y cumplimiento de la Política Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo (PNSST), el monitoreo en Riesgos Laborales, la imposición de obligaciones a los empleadores y trabajadores y la creación de Sistemas de Registro, Inspección y Vigilancia.

- Se recomienda estructurar nuevos mecanismos de protección para los trabajadores que presenten quejas o denuncias respecto a la seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.

- De igual manera, se sugiere considerar la importancia de caracterizar las principales actividades laborales de la población vinculada al sector productivo informal para generar garantías a su derecho al *Entorno de trabajo seguro y saludable*.

- Perú ha establecido un sistema solido de inspección y vigilancia del cumplimiento de las normas en relación con la seguridad y salud en el trabajo. También debe destacarse su sistema de recopilación de datos y la buena labor realizada en la publicidad de accidentes y enfermedades laborales, permitiendo identificar la situación específica del país en la materia.

C-187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

- A partir de la promulgación de la Ley 29783 de 2011, Perú reconoce la cultura de la prevención como elemento fundamental de su política en materia de SST, generando cumplimiento de gran parte de las disposiciones contenidas en el Convenio C 187 de 2006.

- Respecto a la promoción de la cultura nacional de prevención, el país reconoce el 28 de julio de cada año como el día dedicado a la seguridad y salud en el trabajo. Reconoce la importancia del intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades de la SST en los parámetros contemplados en el Convenio C187 de 2006.

- Es posible afirmar que Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del país se implementa de manera adecuada conforme a los parámetros impuestos en el Convenio C187 de 2006.

- Perú promueve el diseño de una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo que consideran la mejora continua y el deber de prevención como ejes centrales. El país promueve la participación de diferentes agentes como representantes de trabajadores y empleadores. A la vez, establece la obligación de los empleadores de evaluar los peligros y riesgos que se presenten.

- El sistema de seguridad y salud en el trabajo del país se implementa de manera adecuada conforme a los parámetros impuestos por el Convenio C187 de 2006. Esto incluye, nuevamente, la colaboración de los agentes que participan del derecho, la implementación de servicios de salud por parte del empleado y la recopilación de información y su análisis, entre otras.

- En el país actualmente se encuentra vigente el Decreto Supremo Nº 018-2021-TR. Este contiene la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a 2030 diseñada por CONSSAT, en la cual encontramos el análisis del perfil del país, frente al cual se determinaron una serie de objetivos en seguridad y salud en el trabajo y la metodología para alcanzarlos.

Conclusiones y recomendaciones

- El sector manufacturero, minero y de construcción poseen una alta tasa de accidentalidad, por eso tienen que estar bajo especial vigilancia e inspección al implementar medidas adicionales para proteger a los trabajadores.

- Se recomienda generar medidas especiales para el sector de la agricultura, ante la intensificación de los riesgos en este sector a causa del cambio climático. Por ende, se insta a las entidades pertinentes a la adopción de medidas que contrarresten los peligros biológicos de este sector.

- Se recomienda la profundización y ampliación de cobertura en los procesos de capacitación y asesorías frente a las microempresas.

- Se sugiere diseñar un sistema de estandarización de los niveles de riesgos y las obligaciones de prevención de las empresas.

- Se recomienda la creación de medidas de protección dirigidas a los trabajadores que decidan denunciar violaciones en el cumplimiento de la normativa en materia de SST.

- Por otro lado, es recomendable que las medidas que el país implemente en seguridad y salud en el trabajo consideren a la población que está vinculada en el trabajo informal.

El entorno de trabajo seguro y saludable en Venezuela

Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Venezuela

- En Venezuela uno de los principales problemas existentes es la carencia de información, en la medida que hay una afectación en el sistema estadística a cargo del Estado.

- Venezuela enfrenta un alto porcentaje de informalidad, donde se prevé que para el año 2020 la tasa de empleo informal fue del 84,5%. Así mismo, esta problemática ha extrapolado a diferentes naciones de la región Andina, donde la población migrante se ha ubicado.

- En acuerdo con el BID entre los sectores económicos venezolanos con altas cifras de siniestralidad, la industria manufacturera, con un 44,3% de accidentes no mortales y 20,56 % de eventos mortales; el comercio con un 14 % accidentes no mortales y un 8,17 % de eventos mortales; y el sector de construcción con 5 % accidentes no mortales y un 15,49 % de eventos mortales.

Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Venezuela

- Venezuela ratificó el Convenio C155 de 1981 el 25 de junio de 1984, bajo ello incorporó en su ordenamiento jurídico esta disposición haciendo mandatorio su cumplimiento.

- En cuanto al Convenio C 187 de 2006, al ser fundamental, es imperativo para los Estados miembros de la OIT, implicando que Venezuela deba reportar las medidas adoptadas para su cumplimiento.

- El artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 garantiza a los trabajadores y trabajadoras las condiciones de trabajo seguro y saludable.

Marco Normativo en Riesgos Laborales en Venezuela

- La *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, desarrolló disposiciones sobre al derecho del trabajador de contar con un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales. Además, determina las responsabilidades del empleador y las sanciones según el caso, entre ellas, se señala el pago de indemnizaciones a favor del trabajador como resultado del incumplimiento del empleador de sus obligaciones legales. También, señala la responsabilidad penal que procede en caso de lesión o muerte del trabajador y los casos en que procede la responsabilidad civil.

- la *Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social,* la cual establece el régimen prestacional de SST y se encarga de brindar atención integral a los trabajadores que sufrieron un accidente de trabajo o adquirieron una enfermedad laboral.

- las normas COVENIN, son normas técnicas que buscan la prevención de riesgos específicos en los distintos campos de la industria en Venezuela, así como, frente a peligros específicos. De esta forma, se han estructurado disposiciones que buscan tratar, suprimir y minimizar los riesgos derivados por los peligros físicos, químico, biomecánicos y por condiciones de seguridad que se puede presentar en el lugar de trabajo.

- La normativa dispone la protección para los niños y adolescentes contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación o que pueda ser peligroso o nocivo para su salud y desarrollo integral. Así mismo, prohíbe la discriminación en contra de trabajadores con condiciones de salud y determina la obligación de generar procesos de reincorporación.

- Las instituciones nacionales rectoras en SST son el Ministerio de Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, el Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET), el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Tesorería de la Seguridad Social y la Superintendencia de Seguridad Social. A

nivel empresarial se incorporan los Comités de Seguridad y Salud Laboral de las empresas y los delegados o delegadas de prevención.

Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Venezuela

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

- La Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) contiene las disposiciones mínimas para que el país implemente una política nacional en seguridad y salud en el trabajo. Aún con ello, el país tiene la necesidad de incorporar recursos para implementar la normativa que estableció, pues no se evidencia que se haya puesto en práctica el desarrollo de una política nacional en SST.

- La LOPCYMAT plantea el deber de los Consejos Estatales, Municipales y Sectoriales de evaluar los diferentes sectores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. No obstante, en la actualidad no se evidencian estudios que analicen el panorama del país en peligros y riesgos

- La LOPCYMAT se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en materia de SST, los cuales se ajustan a las disposiciones del convenio C 155 de 1981, pues prevé el derecho a recibir información, a no ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas, el denunciar cualquier condición insegura a la autoridad y el desarrollo de exámenes periódicos de salud.

- Venezuela establece en la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo un sistema para el registro de accidentes y enfermedades ocupacionales, previsto tanto en LOPCYMAT como en COVENIN 474 de 1997. No obstante, se debe reforzar el nivel de vigilancia y control del reporte efectivo por parte de los empleadores.

- En cuanto a la elaboración de estadísticas nacionales, es necesario desarrollar un sistema de información pública que presente información actualizada. Dado que, no se evidencia con un sistema de datos públicos oficiales que evidencie información sobre la siniestralidad laboral.

- El país tiene la necesidad de incorporar recursos para implementar la normativa que desarrolló, pues no se evidencia que se haya puesto en práctica disposiciones contempladas. En particular, el país no ha formulado una política nacional en SST, lo que implica una falta de gestiones aplicables a nivel nacional.

- Es pertinente reconocer que Venezuela, con el fin de estructurar una serie de medidas para mitigar peligros químicos, biológicos o físicos, desarrolló una serie de normas técnicas por parte del COVENIN (Comisión Venezolana de Normas Industriales).

- Aunque el país parece constituir adecuadamente el sistema de inspección y registro, incluyendo las entidades que tienen a cargo la tarea, en la práctica las disposiciones de la norma no se ven materializadas. Esto se ve en el alto nivel de incumplimiento de los lineamientos sobre Seguridad y Salud en el trabajo que han sido repasados durante este escrito.

C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

- La cultura nacional de prevención en seguridad y salud en el Trabajo en Venezuela está en desarrollo, por cuando la información estadística es limitada, se requiere un mayor desarrollo de campañas de sensibilización y capacitación en SST y reforzar el recurso humano para brindar asesoría técnica necesaria a los empleadores y trabajadores.

- En relación a la mejora continua, Venezuela incorpora disposiciones que mencionan la importancia de la evaluación periódica y desarrollar nuevos estudios que permiten identificar los peligros y riesgos y desarrollar medidas útiles para su prevención. Sin embargo, es imperante que la política nacional de seguridad y salud en el trabajo incentive la mejora continua y la revisión periódica de disposiciones en SST de orden nacional.

- El sistema nacional en seguridad y salud en el trabajo en el país está conformado por una serie de disposiciones legales que plantean responsabilidades, deberes y derechos en prevención de riesgos laborales. A la vez, plantea mecanismos para observar el cumplimiento de la normativa en la materia, señalando las entidades encargadas y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.

- Venezuela plantea el desarrollo de un programa general de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador, que debe describir los procesos, identificando los peligrosos existentes y el diagnóstico de las necesidades del centro de trabajo para adoptar medidas de prevención y mejoras de los niveles de protección.

- Venezuela no ha desarrollado un programa nacional de SST, en el que se incluya una planificación estratégica y operativa definiendo los objetivos, las líneas de acción, las metas, actividades a ejecutar en un término específico, los responsables a nivel nacional, regional o sectorial y los indicadores de cumplimiento.

Conclusiones y recomendaciones

- Venezuela tiene disposiciones alineadas a los planteamientos de los convenios fundamentales C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 y C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de 2006 en su normativa. Principalmente a través de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT, la NT-03-2016 y de la NT-04-2023 sobre programas de SST.

- Es necesario que el país empiece a generar gestiones para adoptar una política y un programa nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Esto le permitirá direccionar sus políticas a las problemáticas que evidencie, asegurando el proceso de mejora continua con miras a la evolución del sistema y el alcance del derecho para todos los grupos de trabajadores.

- Es imperante formular un perfil del país en materia de SST, identificando la normatividad existente, los recursos existentes, las estadísticas de lesiones y enfermedades laborales, las actividades que se desarrollan en SST, la demografía, alfabetización, las industrias existentes, el empleo y otros factores relevantes.

- Se deben convocar mesas de diálogo donde se reúnan representantes del Estado, empleadores y trabajadores de diferentes regiones e industrias para conocer las necesidades particulares de los trabajadores en materia de SST.

- Es recomendable implementar mecanismos que tengan en cuenta las condiciones específicas de las empresas, particularmente de las pequeñas y medianas empresas que representan la mayor composición empresarial en el país.

Entorno de trabajo seguro y saludable: Buenas prácticas en Latinoamérica

Argentina

- En 2010 Argentina se adhirió a la "Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo 2010 – 2013" y en 2011 acordó tripartitamente la "Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 – 2015", contribuyendo al desarrollo de la SST al plantear objetivos y medidas para cumplirlos. En vista del éxito de esta, el país acordó la "Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015 – 2019", la cual incluye disposiciones en materia de uso de sistemas digitales, reduciendo la siniestralidad.

- En Argentina se evidencia un trabajo interinstitucional y la colaboración a nivel estatal, toda vez que entidades como la Superintendencia de Riesgos del Trabajo han firmado acuerdos con la Provincia de Buenos Aires para fortalecer la labor inefectiva, cumplir normas de SST e implementar talleres de capacitación.

Chile

- Mediante Decretos Supremos No. 19 del 2011 se creó el Consejo Consultivo, conformado por representantes de trabajadores, empleadores, profesionales y miembros nombrados por el presidente. Este tiene la tarea de orientar y asesor al Presidente de la República en materia de SST.

- En el año 2011 en el país se constituyeron Mesas Regionales de Seguridad y Salud Laboral, cuyo objetivo era crear un espacio para que las entidades encargadas de la SST evalúen las condiciones del país en la materia.
- Mediante la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028 que fue presentada ante la OIT, Chile abarca diferentes problemáticas de la SST en el país como la violencia, el acoso laboral, el cambio climático, entre otros.

Uruguay

- Uruguay cuenta con una amplia regulación de los diferentes tipos de riesgos que se enfrentan en el trabajo, incluyendo medidas para la prevención de fuegos, acoso sexual, accidentes con productos químicos, entre muchos otros.
- Uruguay constituyó la Comisión Tripartita Sectorial la cual reúne representantes del gobierno, de trabajadores y de empleadores de cada sector económico para generar disposiciones apropiadas para cada uno de ellos.

Brasil

- El país mediante la Lei nº 8.213/1991 denominada os Planos de Benefícios da Previdência Social establece medidas de protección para trabajadores en caso de accidentes o enfermedades laborales.
- Mediante la la Norma Reguladora NR-9 el país plantea medidas de control para los diferentes tipos de riesgos como ambientales, físicos o químicos.

México

- México promueve la SST a través de normas como la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social. Así como mediante normas organizacionales como la NOM-019-STPS-2011 sobre Comisiones de seguridad e higiene, que tienen por objeto proponer medidas de prevención de los accidentes laborales y vigilar su cumplimiento.
- El país implementa mediante NOM-030-STPS-2009 los Servicios preventivos de seguridad y salud que buscan crear medidas para evitar accidentes y enfermedades laborales.

Colombia

- Las Administradoras de Riesgos Laborales se encargan de destinar parte de los recursos a desarrollar programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de accidentes y enfermedades de trabajo a los afiliados en el país. Adicionalmente, brindan asistencia técnica y soporte para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales a los empleadores.

- En Colombia las cotizaciones realizadas por el empleador al SGRL deben responder a la clase de riesgo de la actividad económica que se desarrolla, aumentando o disminuyendo, dependiendo de los peligros de la actividad.
- En Colombia, el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo plantea que deben ser indemnizados aquellos trabajadores que sufran accidentes o enfermedades laborales debido a la culpa comprobada del empleador.

Venezuela

- El país ha desarrollado normas bajo el nombre COVENIN que determinan los estándares técnicos de SST en actividades económicas y riesgos específicos.
- Venezuela pone en cabeza del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INSAPEL) el proceso de inspección y certificación en materia de SST. Este instituto debe validar la estructuración por parte del empleador del sistema de SST a nivel empresa.

Bolivia

- Bolivia ha esforzado por desarrollar medidas que busquen la prevención de riesgos en diferentes sectores como la construcción y minería, y tiene disposiciones para prevenir agentes de riesgos como sustancias peligrosas.
- Debe destacarse que Bolivia incorpora dentro de sus disposiciones la obligación del empleador de implementar un plan de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo obligándolo además a presentarlo por medios digitales al Ministerio de Higiene y Seguridad.

Ecuador

- Ecuador integra la obligación para empleadores con más de 25 trabajadores de estructuras de un plan de Promoción de la Salud en el Trabajo que debe certificar la Autoridad Sanitaria Nacional.
- El país incorpora una serie de incentivos para los empleadores ante la implementación de la SST, como la deducción de impuestos, la importación de insumos, dispositivos y materiales en materia de SST, así como menciones honorificas, reducción de primas que deben pagar al IESS por concepto del seguro de los trabajadores contra riesgos, entre otras.
- Ecuador implementa la Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025, creada dialogando entre actores sociales, productivos e internacionales. Esta permite analizar el contexto económico e industrial en el país y así conocer sus necesidades.

Perú

- En Perú el sistema de registro único de información sobre accidentes y enfermedades laborales pone en cabeza del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo la publicación de manera anual de

estadísticas en lo referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, favoreciendo el desarrollo de investigaciones.

- Perú, mediante la estructuración del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2030 establece objetivos y prioridades en el desarrollo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este plan surge de la identificación previa de índices de desempleo, informalidad y siniestralidad del país.
- Perú realiza un gran trabajo a la hora de identificar los diferentes riesgos para posteriormente establecer regulaciones destinadas a enfrentarlos, entre ellos el psicosocial, biológico, físico.

Conclusiones respecto al *Entorno de trabajo seguro y saludable* en los países de la región Andina

Diálogo Social

- Los diferentes países analizados como Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela han constituido instituciones conformadas por diferentes agentes incluyendo trabajadores, empleadores y representantes del gobierno que tienen como función asesorar a los Ministerios de Trabajo en La creación de políticas de SST. Los cinco países establecen un órgano al interior de las empresas encargado de velar por las correctas condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.
- Se recomienda ampliar los procesos de participación en la que se incluya las organizaciones sindicales y empresariales existentes en los países, así como, la participación específica de cada sector económico y región para entender las problemáticas y necesidades específicas.

Cultura Nacional

- Los cinco países de la región andina reconocen como una de las responsabilidades del empleador capacitar y formar a los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, en países como Bolivia, Venezuela y Ecuador falta que se indiquen acciones puntuales para llevar a cabo esta tarea.
- Colombia y Perú mediante instituciones públicas adelantan campañas para la formación y educación en la prevención de ATEL. Sin embargo, se sugiere que Venezuela, Bolivia y Ecuador generen actividades masivas, gratuitas y públicas de formación y capacitación en riesgos laborales para trabajadores y empleadores.
- Los cinco países determinan el deber de colaboración entre el trabajador y el empleador en la Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, se recomienda habilitar canales de comunicación e incentivos para que los trabajadores presenten los reportes sin miedo a represalias.
- Aunque en Colombia y Perú se ha logrado implementar un sistema de información estadística sobre los índices de siniestralidad, enfermedad y mortalidad de origen laboral, se recomienda su fortalecimiento asegurando un reporte efectivo y oportuno de los índices de siniestralidad por la totalidad de

empleadores. Por otro lado, para el caso de Venezuela, Bolivia y Ecuador, echamos en falta un sistema consolidado que presente cifras públicas y actualizadas.

Mejora Continua

- Aunque la obligación de desarrollar estrategias para la mejora continua del sistema se encuentra establecida en cabeza de los diferentes ministerios de cada país, debe resaltarse que Perú plantea un examen periódico de la situación nacional que incluye un análisis de la normatividad.
- Aunque los países incorporan la obligación de investigar en materia de riesgos laborales y actividades económicas y se crean diferentes órganos para esta finalidad, se sugiere crear un mayor incentivo y la destinación de un presupuesto especial para esto.
- En cuanto a la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, los diferentes países establecen esta obligación en cabeza del empleador de incorporar una metodología o proceso para cumplir con esta finalidad.
- Los países han creado medidas para la rexaminación y revisión a nivel empresarial de los sistemas de gestión de la SST que cada empleador estructura. Así como mecanismos de inspección y vigilancia para la adecuada gestión. Sin embargo, Perú, Bolivia, Ecuador y Venezuela no indican de qué manera el empleador puede validar que existe un grado de cumplimiento y adopción.

Política Nacional de SST

Los cinco países de la comunidad andina estructuran un marco jurídico con la finalidad de incentivar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin embargo, se sugiere que en la política se incorporen lineamientos para las problemáticas específicas que padece cada uno.

Programa Nacional de SST

En lo que a programas nacionales respecta podemos encontrar que en Colombia, Perú y Ecuador se han implementado. Esto, a partir de un análisis del contexto especifico de cada uno, estableciendo líneas de acción, metas, actividades e indicadores respecto a las problemáticas en SST. Sin embargo, para el caso de Bolivia y Venezuela no encontramos programas formulados.

Sistema Nacional de SST

- En lo que al sistema nacional de SST respecta, cada país ha establecido una autoridad encargada de supervisar, controlar y expedir medidas en materia de SST, siendo estos usualmente los Ministerios de Trabajo.
- Los países de la Comunidad Andina han buscado establecer entidades que forman parte del sistema de seguridad social con la intención de dar cobertura a los riesgos que puedan representar los accidentes o enfermedades de trabajo.

- Todos los países establecieron la obligación por parte del empleador de crear un sistema encargado de la gestión de la SST a nivel empresarial. Así como la estructuración de una infraestructura para identificar peligros, evaluar y valorar riesgos. Además, todos los países incorporan entidades encargadas de brindar formación en la implementación de medidas de SST, aunque es más expresa en algunos respecto a otros.
- En lo que a sistemas de protección para aquellos trabajadores que reportan o denuncian inconsistencias en la SST de las empresas se refiere, Colombia y Venezuela incorporan disposiciones que pueden ser empleadas para evitar repercusiones negativas por parte de los empleadores, como la terminación unilateral por justa causa del trabajador para el caso colombiano o la suspensión de actividades por parte del trabajador cuando haya riesgos en materia de SST en el caso venezolano.
- En lo que señala la notificación de ATEL, es necesario que se fortalezca cuando, en casos como el de Bolivia, Venezuela y Ecuador, las cifras existentes están desfasadas e inconsistentes, impidiendo conocer la situación del país.
- En lo que a la inspección y sanción se refiere, los países de la región andina han delegado esta función al inspector de trabajo, usualmente adscritos al Ministerio de Trabajo. Esta entidad tiene la facultad de imponer sanciones que van desde multas hasta el cierre del lugar de trabajo. Así mismo, se han estructurado sistemas de responsabilidad civil en todos los países de la región andina y frente.

Mecanismos de apoyo y focalización en SST

- Considerando que no todas las empresas pueden destinar recursos a la SST, algunos países de la región andina han buscado medidas para que la SST se adapte a las características de las distintas organizaciones, un ejemplo es Colombia, que plantea estándares mínimos de SST. No obstante, países como Bolivia, Venezuela y Ecuador no disponen de normas al respecto.
- En lo que a medidas focalizadas para actividades peligrosas respecta, los diferentes países de la Comunidad Andina han adoptado varías disposiciones. Por ejemplo, los cinco países han creado medidas que abarcan los límites de exposición permisible a sustancias peligrosas para la población general, para las mujeres y para los niños.
- La informalidad es un problema de especial relevancia en los cinco países de la comunidad andina, en consecuencia, se recomienda desarrollar disposiciones y programas SST focalizados para los trabajadores informales. El único país que establece alguna medida al respecto es Colombia con la afiliación voluntaria al sistema de riesgos, sin embargo, esta pone cargas adicionales el trabajador informal.

Medidas de prevención en riesgos

- Todos los países de la región Andina han incluido la obligación del empleador de generar medidas de prevención y control para los peligros que se identifiquen, así como, disposiciones que buscan hacer

frente a riesgos particulares. Adicionalmente, los países han tenido en cuenta la necesidad de regular cada sector de la economía conforme a sus necesidades.

- En lo que respecta a peligros como el psicosocial, en algunos países como Colombia, Perú y Venezuela se ha establecido la obligación de monitorearlos e identificarlos, sin embargo, para el caso de Bolivia y Ecuador, no se establecen medidas para asegurar su control. Se destaca además la iniciativa por parte de Venezuela y Colombia de estructurar un órgano encargado de la resolución de controversias al interior de las empresas.

Metodología de investigación

Objetivo general

El objetivo general del presente estudio es analizar el contexto institucional, normativo y práctico en riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo (SST) existente en los países de la región Andina para verificar su avance y grado de cumplimiento de los Convenios fundamentales C155 de 1981 y C187 de 2006, y generar recomendaciones pertinentes ante las oportunidades de mejora.

Objetivos específicos

- Identificar y evaluar el marco institucional de SST en cada país y sus contextos socioeconómicos.
- Examinar las prácticas en SST implementadas en el contexto socioeconómico de cada país.
- Analizar el marco normativo vigente en relación con los Convenios C155 de 1981 y C187 de 2006.
- Realizar un estudio comparativo para identificar buenas prácticas y áreas de mejora.

Para cumplir con los objetivos del proyecto, se utilizó la metodología de investigación cualitativa, centrada en la recopilación y análisis de información para realizar un estudio comparativo entre los países. Esto fue ejecutado a través de tres fases:

- En la primera fase, se llevó a cabo una recopilación de información institucional, normativa y práctica no exhaustiva de la región Andina y cada uno de sus países. Para el análisis institucional, se empleó un enfoque hermenéutico, interpretando y comprendiendo así los documentos y estructuras institucionales relacionadas con SST. Esto incluyó la investigación documental y la revisión de informes de agencias gubernamentales y no gubernamentales, publicaciones académicas, sitios web oficiales y entrevistas, con el objetivo de mapear detalladamente las instituciones responsables de SST en cada país, su estructura, funciones y desempeño, mientras se da un contexto socioeconómico de cada uno. En el análisis normativo se utilizó un enfoque hermenéutico, para evaluar la alineación de las normativas nacionales con los Convenios C155 de 1981 y C187 de 2006, revisando y comparando las legislaciones, directrices y políticas públicas nacionales en SST. Para el análisis práctico, se aplicó un enfoque casuístico, examinando estudios de caso específicos y prácticas en SST mediante la revisión de informes de implementación y observación directa en el campo, identificando prácticas efectivas y áreas de mejora. Adicional a esto, se realizaron entrevistas semiestructuradas y académicas con expertos en SST, funcionarios gubernamentales, representantes de ONG y académicos. Estas entrevistas se basaron en un guion flexible, seleccionando participantes por su experiencia y rol en la implementación de SST.

- La segunda fase consistió en el análisis individual de cada país perteneciente a la región Andina, sistematizando y evaluando la información recopilada en la fase anterior. Este análisis permitió evaluar la legislación y las prácticas en SST de cada país frente a su contexto socioeconómico específico, determinando el grado de cumplimiento de los Convenios C155 de 1981 y C187 de 2006. Para este análisis se utilizaron técnicas de triangulación de datos, contrastando la información obtenida de diversas fuentes y entrevistas, lo que permitió una evaluación detallada de cada país.

- En la tercera fase, se llevó a cabo un estudio comparativo cualitativo de los resultados obtenidos en la fase anterior. Este estudio permitió identificar oportunidades de mejora y buenas prácticas que podrían ser implementadas por los países de la región Andina en sus sistemas normativos. Utilizando un análisis heurístico y hermenéutico, se desarrollaron recomendaciones prácticas y normativas, con el objetivo de proponer mejoras concretas en las políticas y prácticas de SST en la región Andina.

1. Introducción

"Debemos propugnar firmemente estrategias que combinen el trabajo y la protección en el trabajo, con la organización y el diálogo, para lograr resultados que favorezcan al mismo tiempo a los trabajadores, a los empleadores y a los gobiernos. La seguridad y salud en el trabajo es una de las cuestiones más apropiadas para fomentar el consenso mediante el diálogo"

- (Somavia, 2003)

En la Reunión 110ª en junio de 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaró *El entorno de trabajo seguro y saludable* como principio y derecho fundamental del trabajo mediante la *Resolución sobre la inclusión de un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2022)*. Esto implica que todos los Estados miembros de la OIT tienen el deber de desarrollar un marco normativo que vele por el respeto y que promocione unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Este principio busca que los ambientes de trabajo cuenten con condiciones idóneas y adecuadas para prevenir y evitar accidentes de trabajo o enfermedades laborales, protegiendo así a los trabajadores de los riesgos inminentes que entrañan la labores que ejecutan.

Bajo lo anterior, se vela por el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y, así mismo, por el aumento de la productividad en el lugar de trabajo, atendiendo a la mejora de los estándares de seguridad industrial e higiene en el trabajo. Las bases sobre las que se fundamenta *El entorno de trabajo seguro y saludable* se desprenden del derecho humano al trabajo, dado que, entre sus dimensiones se establece la necesidad de velar por la seguridad y la higiene en el trabajo, fomentando así la protección de los trabajadores ante los accidentes y las enfermedades laborales. Adicionalmente, se determinó que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el fomento del *trabajo decente*[1] y para contribuir a la justicia y a la paz social, lo cual es la misión fundamental de la OIT.

Con el fin de brindar una perspectiva general en los aspectos relevantes para el desarrollo y la implementación d*El entorno de trabajo seguro y saludable* en cada Estado, la OIT, a través de la mencionada resolución, declaró el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) como convenios fundamentales, los cuales incorporan disposiciones en relación al diálogo social, la cultura nacional en SST,

[1] El trabajo decente se deriva del objetivo de desarrollo sostenible número 8, *Trabajo decente y crecimiento económico* de la ONU. A su vez, la OIT ha desarrollado *El programa de trabajo de decente*, mostrando que el empleo productivo y el trabajo decente son factores claves para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza.

la mejora continua, la política nacional en SST, el programa nacional en SST, el sistema nacional en SST, mecanismos de apoyo y focalización y medidas de prevención de riesgos. Esta declaración busca que los Estados miembros asuman sus deberes sobre la SST, velen por la aplicación del mencionado contenido y que los Estados miembros informen periódicamente sobre el estado de su legislación y las prácticas relevantes para los Convenios.

La oficina de la OIT para los Países Andinos es la encargada de promover el trabajo decente en cinco países: Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. Una de las líneas de acción que la institución tiene priorizadas es prestar asistencia en la observancia de los derechos fundamentales del trabajo, entre los que se incluye *El entorno de trabajo seguro y saludable*.

La región Andina[2] tiene una serie de características sociodemográficas, ambientales, geográficas, productivas e industriales particulares que tienen un impacto en los riesgos laborales a los que los trabajadores pueden estar expuestos en el desarrollo de su labor. En materia de formalización, las cifras de informalidad promedio de la región se ubican por encima del 50% (CESLA, 2022). Esto implica una falta de cobertura de seguridad social, falta de condiciones adecuadas en seguridad e higiene y una alta tasa de accidentalidad y enfermedades derivadas de la ejecución de estas actividades económicas en más de la mitad de la población trabajadora.

Ilustración 1 - Mapa de los países que componen la región Andina (Elaboración propia, 2024)

Dentro de la región también se puede evidenciar que las principales industrias son la agricultura, la construcción, el sector energético, los servicios, la minería, los hidrocarburos y la manufactura. Dichas industrias entrañan una serie de peligros y riesgos específicos. Entre ellos encontramos riesgos de tipo físico, mecánico, químico, ergonómico y psicosocial, entre otros. Por eso, se deben desarrollar acciones sobre prevención de riesgos y promoción de buenas prácticas enfocadas a las particularidades de los sectores económicos del país.

Para el desarrollo de la misión de la OIT en la región Andina, y con el fin de incentivar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la declaratoria de *Entorno de trabajo seguro y saludable* como derecho fundamental y promover la ratificación de los Convenios, el presente informe tiene por objetivo principal analizar el contexto institucional, normativo y práctico existente referente a riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo (SST) en cada uno de los Estados pertenecientes a la región Andina.

[2] Para los efectos del presente documento, la región Andina hará referencia a los siguientes países: Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela

Para ello se realizará un estudio socio económico que permitirá comprender las dinámicas de cada país, estudiar su siniestralidad y verificar la eficiencia del marco normativo frente a estas economías particulares. De esta forma, también se establecerá el avance y el grado de cumplimiento que Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela tienen frente a sus responsabilidades como Estados miembros de la OIT. Finalmente, el informe busca determinar las oportunidades de mejora que se pueden presentar en los sistemas que desarrollan y aplican la SST, conforme a las buenas prácticas y a las lecciones ya aprendidas que han generado un cambio normativo en Latinoamérica.

Este informe pretende identificar el marco de normativa internacional que desarrolló el derecho y principio fundamental del trabajo al *Entorno de trabajo seguro y saludable,* las obligaciones aplicables para los Estados Miembros de la OIT y reconocer las buenas prácticas que, a nivel Latinoamérica, se han implementado en la SST. Posteriormente, se propone una descripción del panorama andino, y se brindan referencias del contexto normativo, institucional y práctico que existe en Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

El informe busca analizar, comparar, evaluar y determinar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los Convenios Fundamentales sobre la SST, específicamente respecto a la implementación de disposiciones que incorporen el diálogo social, la cultura nacional, la mejora continua, la política nacional en SST, el sistema nacional en SST, mecanismos de apoyo y focalización y medidas de prevención de riesgo.

Finalmente, el informe detalla recomendaciones sobre los avances, ajustes o complementos que pueden avanzar para optimizar los procesos, para asegurar la prevención de riesgos y promover buenas prácticas en el trabajo realizado en estos Estados y la aplicación de los Convenios Fundamentales.

2. *Entorno de trabajo seguro y saludable* en el trabajo

2.1. Panorama internacional frente a los riesgos laborales

Las crisis actuales del trabajo en materia de riesgos laborales se han derivado del cambio climático, el desarrollo y uso de las nuevas tecnologías, la recesión económica y el panorama pos-pandémico que trajo enfermedades crónicas y deterioro de la salud mental (Foro Económico Mundial, 2023).

La tasa de desempleo en los jóvenes; la transición del empleo informal al formal, a razón de las condiciones económicas a nivel global; la adopción de tecnologías para el desarrollo de la labor y el impacto del cambio climático en el trabajo hacen parte de los retos existentes para la promoción del trabajo decente. Tal como lo establece el *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2023)* de las Naciones Unidas, en específico lo relacionado con el objetivo número 8 de "Trabajo Decente y Crecimiento Económica". Así mismo, estas dinámicas afectan directamente la seguridad y la salud de los trabajadores, provocando accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de un manejo adecuado.

Contar con condiciones de seguridad e higiene en el trabajo es un derecho inalienable de los trabajadores. Teniendo en cuenta que *El entorno de trabajo seguro y saludable* es un principio y derecho fundamental del trabajo, es necesario entrar a estudiar su marco general, las obligaciones que se establecen en él y su implementación. Esto permitirá analizar los mecanismos existentes para contrarrestar los efectos que las mencionadas condiciones precarias pueden generar en los trabajadores.

2.1.1. El empleo informal es una amenaza para la salud de los trabajadores

A nivel global, para el año 2022, los niveles de empleo informal alcanzaron el 58%. Esto significa que al menos dos mil millones (2.000.000.000) de trabajadores no tienen protección social. Para América Latina y el Caribe la cifra se estableció en 53.8% (ONU, 2023).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el sector informal hace referencia a las unidades de producción que no tienen identidad legal, no tienen contabilidad, operan a pequeña escala y no cuentan con un vínculo contractual bajo el marco de la normatividad con los trabajadores. Así mismo, incluye también el conjunto de actividades económicas que no se encuentran contempladas (parcial o totalmente) por los sistemas formales (Espejo, 2022). Los trabajadores que pertenecen a este sector económico se encuentran en circunstancias vulnerables, y son víctimas de una alta exposición a riesgos laborales y baja cobertura en el sistema de seguridad social (OIT, 2015).

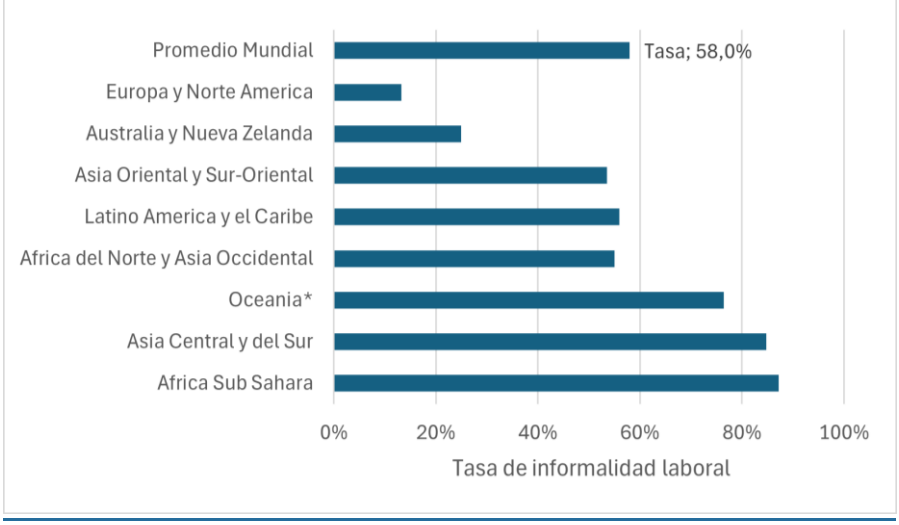

Ilustración 2 - Tasa de informalidad mundial (Elaboración propia basado en datos de la OIT, 2023)

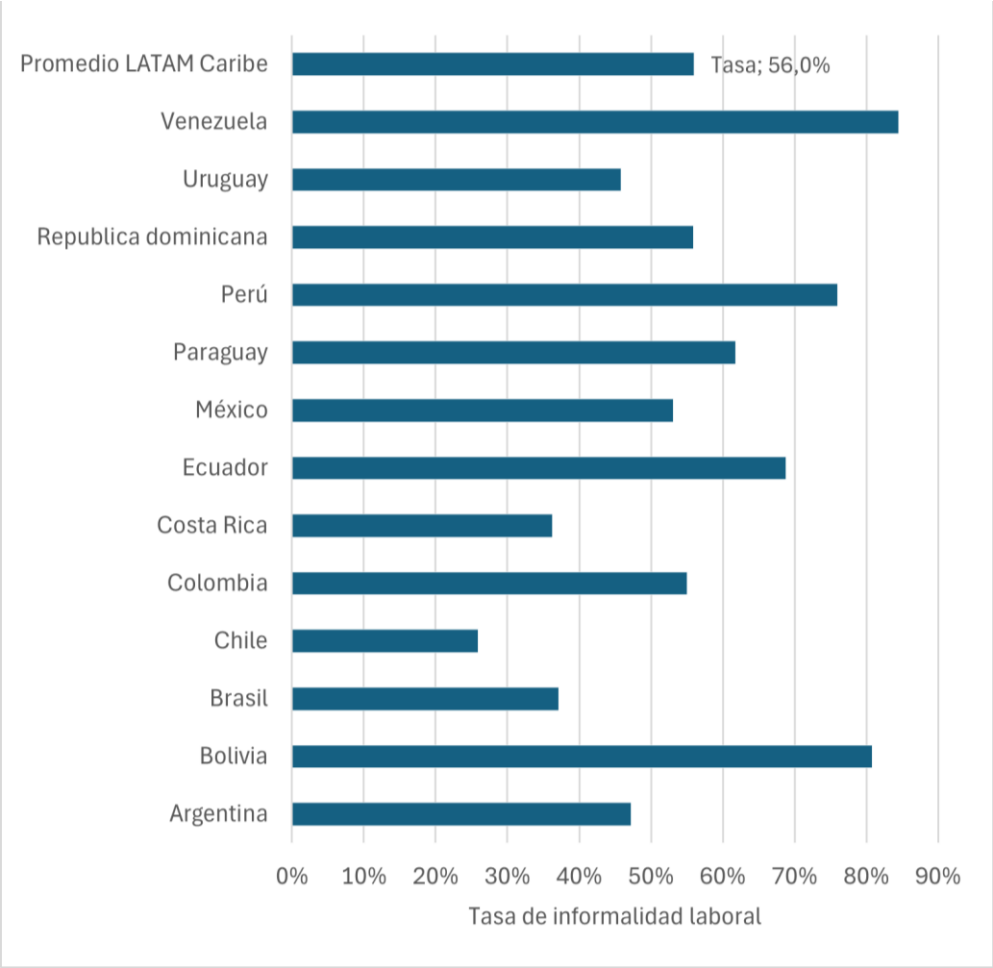

Ilustración 3 - Tasa de informalidad en LATAM y el Caribe (Elaboración propia basado en datos de la OIT, 2023)

La causa del problema se enfoca en la falta de caracterización de los Estados sobre las actividades desarrolladas en su territorio y las particularidades de cada contexto, frente a los peligros y riesgos a los que las personas están expuestas y respecto a su individualización. Por otra parte, esta población no tiene los recursos suficientes para acceder a los sistemas de seguridad social establecidos por los Estados. Tampoco son sujetos de intervenciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, pues los Estados no focalizan políticas públicas en prevención y control de riesgos para este sector.

Para atender dichas problemáticas es necesario evaluar la forma y los mecanismos que se han adoptado en los países de Latinoamérica con el objetivo de brindar una cobertura de riesgos laborales a los trabajadores informales y establecer oportunidades de mejora, tanto en materia normativa como en la práctica.

2.1.2. El COVID-19 trajo nuevas tecnologías que afectaron directamente los entornos de trabajo

La pandemia por el COVID-19 generó una serie de medidas de confinamiento que obligó a miles de trabajadores a permanecer en sus casas y trabajar a distancia con el fin de mantener la productividad de ciertos sectores. Si bien el trabajo a distancia no era una novedad, a razón de estas condiciones se logró acelerar y consolidar su implementación bajo diferentes modalidades con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (OIT, 2020). Atendiendo a los nuevos desarrollos digitales, las tecnologías de la información y comunicación se han incorporado e integrado en el desarrollo de las funciones laborales.

El trabajo a distancia ha sido definido como “aquellas situaciones en las que se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo distinto al lugar de trabajo predeterminado” (OIT, 2020). Por su parte, el teletrabajo, al ser una subcategoría del anterior, tiene como característica el uso de dispositivos tecnológicos para el desempeño de una labor *(ibid).*

En América Latina y el Caribe, para el año 2019, solo un 3% de los trabajadores practicaba el trabajo a distancia. Posteriormente, este número aumentó entre un 10% y 35% en el 2022 (Silva-Porto & Pavón, 2022). Así mismo, en 2023 se estimó que 12.7% de los empleados de tiempo completo trabajaban desde su casa y que el 28.2% trabajaron tenían una modalidad hibrida (Hann, 2023).

El uso de la tecnología en la prestación del servicio ha estructurado nuevos peligros y riesgos. Entre ellos, problemas de salud mental y aspectos ergonómicos. Esto conlleva a una necesidad de tomar en cuenta estas nuevas dinámicas laborales frente al marco existente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.3. El cambio climático presenta un riesgo inminente a los trabajadores

Uno de los grandes retos que debe ser objeto de regulación y estructuración inmediatas de medidas en seguridad y salud en el trabajo es el cambio climático que es visto como una amenaza para los trabajadores. Esto en la medida que ha derivado fenómenos meteorológicos y climáticos extremos como el calor excesivo, el aumento en la radiación ultravioleta, la contaminación del aire en el lugar de trabajo, entre otros. Estas

condiciones pueden provocar un deterioro en las condiciones de trabajo y la posibilidad se estructuren lesiones y enfermedades, como, cáncer, enfermedades cardiovasculares, afecciones respiratorias y problemas de salud mental, incluso siniestros mortales (OIT, 2024).

A la vez, se ha estimado que la alteración de ecosistemas, la perdida de ambientes sostenibles y la disminución de los recursos esenciales, muchos puestos de trabajo peligran en todos los sectores económicos. Quienes se encuentran en una mayor amenaza son los trabajadores informales, al ser las personas más expuestas a condiciones medioambientales, ya que carecen de las medidas básicas en materia de seguridad y salud en el trabajo (OIT, 2024).

2.2. *El entorno de trabajo seguro y saludable* como un derecho y principio fundamental del trabajo

La De*claración universal de los derechos humanos* de 1948, en su artículo 23, establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias. Frente a esa disposición, el *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966*, en el artículo 7 y 12, determina que los Estados deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo y la mejora continua, para permitir que el individuo disfrute el nivel más alto de salud física en el trabajo.

De estas premisas se deriva que el bienestar y la integridad física y mental de los trabajadores están íntimamente ligadas a las condiciones que se le proporcionan para el desarrollo de la labor. De esta forma, contar con un ambiente de trabajo seguro es un derecho inalienable que deber ser respetado y protegido efectivamente por todos los Estados miembros de la OIT.

La OIT, en búsqueda de cumplir su misión, de generar justicia social para alcanzar la paz universal y permanente, determinó la necesidad de proteger a los trabajadores contra las enfermedades y contra los accidentes de trabajo. Además, reconoció en la *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo* (Declaración de Filadelfia de 1944), la obligación de fomentar la protección de la vida y salud de los trabajadores en todas las ocupaciones. Posteriormente, en la Reunión 86 de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) celebrada en 1998, adoptó la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,* mediante la cual se establecieron los principios fundamentales del trabajo. Los Estados miembros de la OIT están llamados a respetar, promover y hacer realidad de buena fe el contenido de la declaración, incluso en los casos en que no hayan ratificado los convenios que los regulan. Esta declaración busca que se salvaguarden los derechos básicos de los trabajadores, y brinda un marco orientador para ello. Así mismo, se determinó en un principio que los derechos fundamentales eran los siguientes:

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (OIT, 2022).

Para la incorporación d*El entorno de trabajo seguro y saludable* como derecho y principio fundamental del trabajo se requirió un amplio desarrollo y una profunda discusión por parte de los estos miembros con la OIT. Es así como, desde 1999, en la Reunión 87 de la CIT, se empezó a analizar la importancia de direccionar sus esfuerzos en torno a encontrar oportunidades de *trabajo decente* y establecerlo como una prioridad dentro de su gestión (OIT, 1999).

Juan Somavía, en el discurso ante el Club Diplomático de Ginebra realizado en Suiza el 18 de septiembre de 2002 denominado: El trabajo decente y la viabilidad social, recordó que el trabajo es un elemento de nuestra existencia que permite satisfacer nuestras necesidades, y es un elemento crucial de la cohesión social. Con esto en consideración, se estructura la necesidad de promover y desarrollar el trabajo decente, el cual cuenta con cuatro pilares:

- El trabajo o empleo.
- La salvaguarda de los derechos fundamentales al trabajo.
- La seguridad y la protección social.
- El diálogo social (Somavía, 2014)

En relación con la seguridad y protección, en la Reunión 87 de la CIT se dispuso a estructurar una obligación frente al desarrollo y aplicación de una política y un programa eficaz para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, promoviendo una protección básica a todos los trabajadores. Para contribuir con la seguridad y la protección de los trabajadores también se desarrolló una campaña de movilización, un programa estadístico mundial y programas de acción y formación.

En la Reunión 91 de la CIT, celebrada en el año 2003, se elaboró *La estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo,* la cual tiene como objetivo aplicar nuevas estrategias y soluciones para la gestión de peligros y riesgos nuevos más desarrollados. La estrategia incorpora dos dimensiones:

- La estructuración de una cultura de prevención en la que se genere consciencia frente a la prioridad e importancia de la seguridad y salud en el trabajo y las responsabilidades para los gobiernos, empleadores y trabajadores que de esta se deriva.

- El compromiso de desarrollar y aplicar de forma efectiva los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo donde participen todos los niveles (internacional, nacional y empresarial), basado en la mejora continua (OIT, 2004).

Finalmente, la estrategia establece la relevancia de elaborar un instrumento que contenga el marco de promoción de la SST para implementarla de manera prioritaria y propiciar el desarrollo de estrategias nacionales para mejorar la seguridad y salud en el trabajo bajo un modelo tripartito (gobierno, empleadores y trabajadores).

La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, adoptada en la Reunión 97 de la CIT celebrada en el año 2008, declara el compromiso de todos los Estados Miembros de incorporar el trabajado decente y el empleo pleno y productivo dentro de las políticas sociales y económicas de la globalización. Para ello, se establece el *Programa de trabajo decente,* el cual plasma los objetivos estratégicos de la OIT. Entre ellos se incorpora el deber de adoptar y ampliar las medidas de protección, seguridad social y salvaguardia de los trabajadores, adaptadas a las circunstancias nacionales en las que se incluya las condiciones de trabajo saludables y seguras.

En la Reunión 98 de la CIT se estableció el *Pacto mundial para el empleo*, el cual anexó el objetivo de fortalecer el respeto de las normas internacionales del trabajo, con el fin de generar el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Posteriormente, en el año 2010 el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo estableció el *Plan de acción (2010-2016)* para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo, los cuales velaban por la mejora de las condiciones laborales en todo el mundo y estimulaba la elaboración de políticas y programas.

Con la Reunión 104 de la CIT del 2015, se reiteró la importancia de la protección de los trabajadores, al ser un elemento esencial del mandato de la OIT, lo que recalcó la importancia del trabajo decente.

La Reunión 108 de la CIT del 2019 abordó la importancia de la protección adecuada y adoptó la *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo,* donde se realizó hincapié en el uso de la SST para abordar las causas profundas de la violencia y el acoso laboral, y se fomentó la acción colectiva en favor de mejores entornos de trabajo. De igual manera, abordó la importancia de construir un futuro de trabajo justo, inclusivo y seguro. Para esto siempre se tuvieron en cuenta las transformaciones del mundo del trabajo frente a las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos y el cambio climático, indicando que las "condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente" (OIT, 2019), afirmando también que para hacerlo efectivo se requiere la correspondiente cooperación entre las partes. La declaración también refirió la importancia de lograr la transición a la formalidad y el derecho de todos los trabajadores a disfrutar de la SST.

Para la consecución de estas disposiciones, en la Reunión 110 de la Conferencia Internacional del Trabajo se incluyó en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo* (1998) el *Entorno de Trabajo Seguro y Saludable* como un principio y derecho fundamental del trabajo. Esto se hizo mediante la *Resolución sobre la inclusión de un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable* en el marco de *La OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (2022). Lo anterior se logró al determinar que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el *trabajo decente*, teniendo en cuenta que uno de sus elementos es el acceso a la seguridad en el lugar de trabajo.

En la mencionada resolución se determinó el *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981* (núm. 155) y el *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006* (núm. 187) como convenios fundamentales, los cuales desarrollan y contienen disposiciones de alcance general para dar aplicabilidad al *Entorno de Trabajo Seguro y Saludable.*

Es de reiterar que los Estados miembros de la OIT cuentan con el compromiso de garantizar la promoción y consecución de los *Derechos y principios fundamentales del trabajo.* Por consiguiente, a pesar de que internamente no se hayan ratificado los mencionados convenios, tienen el deber de velar por su aplicación. Así mismo, conforme a lo dispuesto en la Constitución de la OIT frente a las obligaciones de los miembros en cuanto los convenios, los Estados que no los hayan ratificado deberán informar periódicamente sobre desarrollo relevante de su legislación y su práctica.

El Consejo de Administración en la Reunión 349 del 2023 adoptó la *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación* con el fin de generar estrategias que buscaban dar aplicabilidad a los derechos fundamental del trabajo al *entorno de trabajo seguro y saludable*. También se buscaba progresar en la promoción de este derecho y en fomentar respeto hacia él. Esta estrategia comprende tres pilares complementarios:

- El primer pilar está enfocado en mejorar los marcos nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, para que sean integrales, propicios y resilientes. Para esto es necesario que se incluya el desarrollo de una política, programa y sistema nacional en SST. A la vez, promueve la creación de 1) una cultura de prevención a través del diálogo social, incorporando deberes y responsabilidades para cada una de las partes; 2) el establecimiento de mecanismos eficaces de control, garantía de cumplimiento y vigilancia; y 3) el desarrollo de procesos de formación, capacitación y asesoramiento en materia de salud física, bienestar y seguridad. Adicionalmente, se propone promover y apoyar la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales (OIT, 2023).

- El segundo pilar es fortalecer la coordinación, las asociaciones y la inversión en seguridad y salud en el trabajo. Este pilar promueve la inclusión de la seguridad y la salud en el trabajo en diferentes ámbitos, tales como la agenda de medio ambiente, la salud, la educación, el desarrollo social y económico y la violencia, entre otros. A su vez pretende lograr una financiación sostenible de la seguridad y la salud en

el trabajo para disminuir la accidentalidad, el ausentismo, la mortalidad y las enfermedades profesionales (OIT, 2023).

- El tercer pilar es mejorar los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo, y da prioridad a los sectores más peligrosos y a otros sectores según su importancia regional y nacional. Así mismo, busca brindar una atención especial a las microempresas, a las pequeñas y medianas empresas, a los lugares de trabajo que operan en la economía informal y a las ocupaciones de la administración pública (OIT, 2023).

Finalmente, se menciona que la OIT ha adoptado más de cuarenta (40) instrumentos actualizados sobre SST, en relación con las disposiciones generales en la materia, la protección contra riesgos específicos, la protección en ramas de actividad económica específica y la protección de grupos específicos de trabajadores.

La declaratoria d*El entorno de trabajo seguro y saludable* como principio y derecho fundamental del trabajo proviene de un desarrollo y de una discusión amplia que inició en 1999 y continúa hoy en día, como se evidencia en la Ilustración 4.

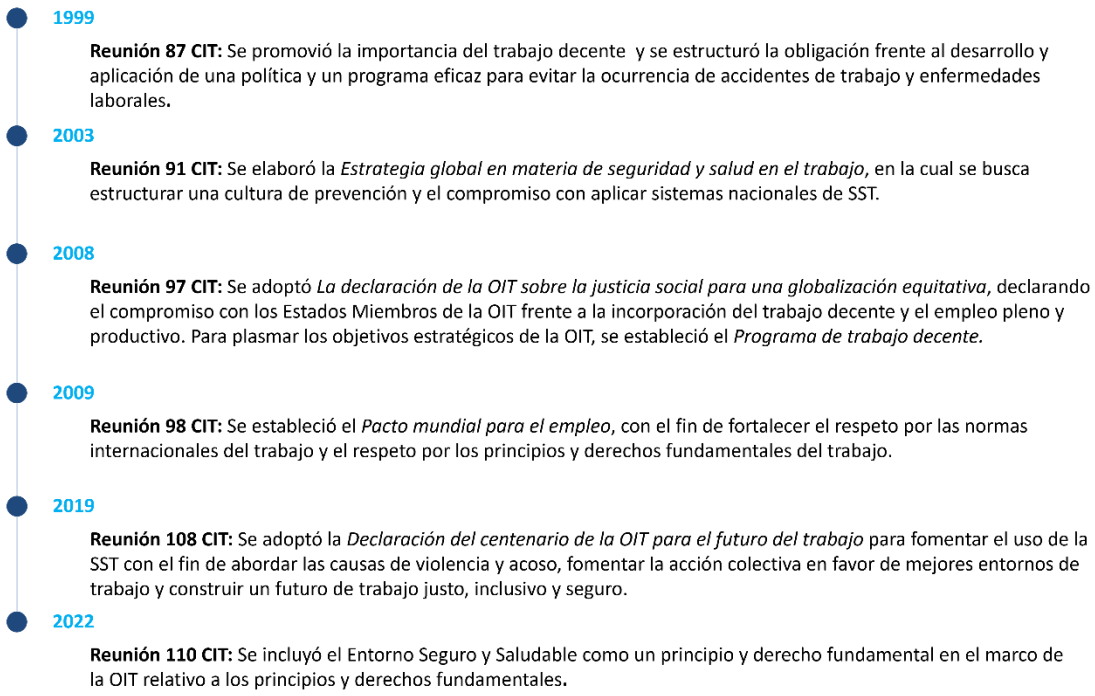

Ilustración 4 - Línea de tiempo hacia un entorno de trabajo seguro y saludable (Elaboración propia, 2024)

De estas se derivan una serie de obligaciones generales que deben ser incorporadas y desarrolladas por los Estados miembros de la OIT, a saber:

- Estructuración de una cultura de prevención, en la que se genere conciencia frente a la prioridad y la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollo y aplicación de una política y un programa eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer responsabilidades y obligaciones para los gobiernos, empleadores y trabajadores.
- Desarrollar y aplicar de forma efectiva los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo.
- Incorporación de medidas de higiene y seguridad industrial, procurando su continuo mejoramiento.
- Establecimiento de mecanismos eficaces de control, garantía de cumplimiento y vigilancia.
- Desarrollo de procesos de formación, capacitación y asesoramiento.
- Incluir la seguridad y salud en el trabajo en los diferentes ámbitos de la agenda política de los Estados.
- Análisis y gestión de políticas y acciones en seguridad y salud en el trabajo por los cambios en las condiciones del trabajo, como el cambio climático y la incorporación de nuevas tecnologías.
- Generar políticas y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo enfocadas en las micro, pequeñas y medianas empresas y en el trabajo informal.
- Abordar las causas de violencia y acoso laboral en los procesos de seguridad y salud en el trabajo.
- Informar periódicamente el estado de la legislación y práctica frente a las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.3. Convenios fundamentales del principio y derecho fundamental del trabajo al *Entorno de trabajo seguro y saludable*

Los convenios fundamentales, son normas internacionales del trabajo que establecen aspectos básicos y desarrollan los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Los Convenios No. 155 de 1981 y No. 187 de 2006 cuentan con la condición de convenios fundamentales frente al principio y derecho fundamental d*El entorno de trabajo seguro y saludable,* estableciendo su núcleo normativo. Los Convenios son complementarios entre sí e incorporan disposiciones generales, principios, deberes y derechos en materia de SST aplicables para todas las ramas de la actividad económica y para todos los trabajadores (OIT, 2023).

En conjunto, los convenios establecen disposiciones generales para disponer de un enfoque sistémico de la gestión de la SST. En este mismo orden de ideas, los convenios desarrollan la importancia de que se incorpore el principio de prevención y el diálogo social a nivel nacional en el lugar de trabajo, resaltando la necesidad de la cooperación, participación y complementariedad de las funciones de los gobiernos, los empleadores y trabajadores (OIT, 2023).

2.3.1. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

El *Convenio No. 155 de 1981* determina los principios fundamentales que deben ser incorporados en SST a nivel nacional y en el lugar de trabajo. Su enfoque es la prevención y protección de los trabajadores a través del diálogo social y la cooperación. Así mismo, promueve y exige la incorporación de una política nacional de SST, estableciendo los elementos de esta, la obligatoriedad de promover la gestión de riesgos en los lugares de trabajo frente a los trabajadores y su monitoreo periódico. Adicionalmente, determina los derechos, las obligaciones y las responsabilidades de los trabajadores, empleadores y gobierno en la materia. Asimismo, establece la necesidad de un sistema de inspección y sanción en la materia. También dispone la necesidad de direccionar procesos de prohibiciones y prevención frente a las actividades de alto riesgo.

El convenio se complementa con la *Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981* (núm. 164) y el *Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981* (núm. 155).

La *Recomendación No. 164*, al ser una guía de acción frente al *Convenio No. 155 de 1981*, establece una serie de lineamientos frente a las esferas de acción técnica que deben ser implementadas para generar la supresión de riesgos en su origen. A la vez, recomienda las acciones que deben generarse a nivel nacional y a nivel de empresa para llevar a la práctica los enfoques en materia de prevención y promoción. El Protocolo de 2002 relativo al *Convenio No. 155 de 1981*, recomienda la incorporación de un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo y de enfermedades laborales, estableciendo requisitos, el procedimiento y la información que deberá contener.

Política nacional en seguridad y salud en el trabajo

El convenio establece el deber de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional en SST que tenga como objetivo la prevención de accidentes y daños para la salud como consecuencia del trabajo, y que reduzca los riesgos inherentes del medio ambiente de trabajo (OIT, 1981). Con este fin debe contener los siguientes elementos:

- Gestión de riesgos en los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinara, equipos, sustancias, operaciones y procesos.

- Gestión de riesgos frente a la relación entre los trabajadores con sus lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo.

- Obligatoriedad de formación, capacitación y participación de los trabajadores.

- Comunicación y participación en el desarrollo e implementación de medidas en SST con todos los niveles de las empresas y otras entidades y organizaciones a nivel nacional.

- Establecer medidas de protección para los trabajadores cuando emprendan gestiones en pro de la SST ante acciones disciplinarias realizadas por el empleador.

- Establecer responsabilidades en la SST de las autoridades, empleadores, trabajadores y demás personas interesadas. (OIT, 1981).

Monitoreo y obligaciones en riesgos laborales

El convenio determina la importancia de realizar un monitoreo periódico en materia de riesgos laborales a nivel global en los diferentes sectores económicos existentes, en el que se evalúen y se identifiquen los principales problemas para lograr la SST, las medidas, respuestas y el resultado de estas últimas.

El convenio establece la importancia de determinar obligaciones según los diferentes grados de riesgo de las actividades económicas según la infraestructura y el equipo de trabajo proporcionados por los empleadores. Así, determina prohibiciones frente a aquellas labores y actividades que representan un riesgo o piden como requisito autorizaciones para realizar estas prácticas. El convenio dispone deberes en relación con los elementos de trabajo, insumos y maquinarias que deben desarrollar los Estados. Entre ellos:

- Determinar las sustancias cuya manipulación se encuentra prohibida, limitada o sujeta a autorización.

- Sistema de investigación y análisis de agentes químicos, físicos o biológicos que derivan riesgos para los trabajadores.

- Disposiciones para que los fabricantes de maquinaria, equipos o sustancias se aseguren que ellos no implican ningún peligro para la seguridad y salud en el trabajo y que las personas hagan uso correcto de ellos.

- Disposiciones para que los fabricantes de maquinaria, equipos o sustancias informen frente a sus riesgos, características peligrosas y las instrucciones sobre la prevención de los riesgos.

- Disposiciones para que se realicen estudios e investigaciones frente a la evolución de conocimientos científicos y técnicos frente a los riesgos de la maquinaria, equipos o sustancias.

Acciones en materia de prevención

El convenio dispone entre sus principios la prevención en el trabajo para evitar accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Con este fin, se proponen una serie de acciones, cuya obligatoriedad y responsabilidad debe ser determinada por los Estados y obedecida por los empleadores. Entre estas se encuentra la obligación de determinar medidas de prevención acorde a la actividad económica que desarrolla, dando prioridad a las medidas de supresión de riesgos en su origen. El costo de las medidas de prevención y control debería ser asumido el empleador.

La *Recomendación R164 de 1981* determina las acciones que se deberán generar, tales como intervenciones en las instalaciones, iluminación, ventilación, temperatura, orden y limpieza, electricidad, sustancias químicas, control de las atmósferas, prevención de incendios e instalaciones sanitarias, entre otros. La recomendación resalta la importancia de establecer reglamentos de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, el papel de las investigaciones sobre estos temas y el asesoramiento a los empleadores sobre la materia, para reducir los riesgos laborales.

Obligaciones de los empleadores y trabajadores

El *Convenio C155 de 1981* y la *Recomendación 164 de 1981* determinan obligaciones para los empleadores y trabajadores para prevenir accidentes y proteger a los trabajadores.

El convenio determina el deber de los empleadores a proporcionar elementos de protección personal (EPP). También se detalla el deber de garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos de operaciones, los procesos, y la materia prima (sustancias físicas y biológicas) sean seguros y que no entrañen riesgos. Adicionalmente, este genera medidas y acciones en lo que respecta a la prestación de primeros auxilios en caso de accidentes y urgencias.

El convenio también determina la importancia de desarrollar un sistema de enseñanza y capacitación en seguridad industrial, higiene y medio ambiente, y la necesidad de ejecutar dicho proceso. A la vez, se debe otorgar el adecuado tiempo de descanso a los trabajadores, y se deben tomar medidas para eliminar la fatiga excesiva, tanto física como mental.

Por otra parte, el convenio menciona la necesidad de incorporar sistemas de inspección para monitorear el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores. Asimismo, recalca la importancia de abrir canales de participación para todas las partes involucradas frente a las medidas de SST.

En otro orden de ideas, se estableció que los trabajadores deben de cooperar con el cumplimiento de las obligaciones que le incumben al empleador. Debe informar de cualquier situación que les amenace, velar por su seguridad, cumplir las instrucciones de las autoridades competentes, utilizar correctamente los dispositivos y equipos de protección e informar sobre cualquier accidente o condición negativa de salud generada en el trabajo o con relación a este.

Sistemas de registro, inspección y vigilancia

El convenio establece la necesidad de generar un sistema de orientación para los empleadores con relación al cumplimiento de la normatividad en la SST. A la vez, se debe generar un sistema de inspección y vigilancia que monitoree su ejecución, y permita sanciones en caso de que se presente una inobservancia en los deberes. Dicho sistema debe ser controlado por un organismo estatal especializado en riesgos laborales.

El convenio menciona el deber de establecer un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, donde se establezca un procedimiento para la declaración de estos siniestros que permita elaborar estadísticas. Estas deben ser publicadas anualmente.

El registro, conforme al Protocolo P155 de 1981, debe incorporar:

- La obligación de los empleadores de llevar un registro de los siniestros.
- La obligación de notificar a las autoridades competentes sobre su ocurrencia de siniestros, y proporcionar información apropiada.
- Pautas sobre la información que debe contener el registro, en el cual debe estar el empleador.
- La obligación de llevar un registro de las personas lesionadas, y de las condiciones, el modo, el tiempo y el lugar en las que ocurrió el evento.
- Un periodo de conservación de esta información.
- Medidas que garanticen confidencialidad, los criterios de notificación y el término máximo para llevar a cabo las acciones correspondientes.

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

El *Convenio 187 de 2006* establece como principio de la SST la mejora continua. Esto para prevenir lesiones, enfermedades y muertes. Así mismo, promueve desarrollar una política, un sistema y un programa nacional que se adapten a las particularidades de cada nación, formulados bajo el diálogo social e incentivando la cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El convenio se complementa con la *Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la SST*, que incorpora disposiciones que deben ser desarrollados por los Estados miembros sobre la política nacional, el sistema nacional, el programa y el perfil nacional.

Cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo

La cultura nacional de prevención incentiva el respeto a la seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles de la organización, y busca que haya una participación tripartita en la búsqueda de un medio de trabajo seguro y saludable. Para lo cual, conforme a la *Recomendación R197 de 2006*, la cultura nacional debe:

- Procurar procesos de concienciación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de campañas nacionales, iniciativas en el lugar de trabajo y campañas internacionales.
- Promover la cooperación entre empleadores y trabajadores para eliminar o reducir al mínimo los peligros y riesgos.
- Promover las políticas en SST en el lugar de trabajo, y la constitución de comités mixtos de SST.
- Atender a las limitaciones de las microempresas, las pequeñas y medianas empresa en torno a la seguridad y salud en el trabajo.

Política nacional en seguridad y salud en el trabajo

Esta política refuerza el deber establecido en el *Convenio C 155 de 1981* de incorporar una política nacional de organizaciones de empleadores y trabajadores. Esta debe promover la mejora continua, el desarrollo de la cultura nacional de prevención, el impulso del derecho de todos los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable y la incorporación de la gestión de peligros y riesgos.

Sistema nacional en seguridad y salud en el trabajo

El sistema nacional hace referencia a la necesidad de gestionar una infraestructura desarrollada de forma progresiva y que sea reexaminada periódicamente, siempre consultando a las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores. Este sistema debe promover la mejora continua para dar aplicación a la política y los programas de la SST. El sistema debe incluir:

- Legislación de la materia.
- Autoridad responsable en seguridad y salud en el trabajo.
- Mecanismos conminatorios respecto al cumplimiento de la legislación.
- Disposiciones para promover la cooperación entre los empleadores, los trabajadores y sus representantes, cuyo fin sea la búsqueda de la prevención en el lugar de trabajo.
- Un órgano consultivo tripartito nacional de seguridad y salud en el trabajo.

- Servicios de asistencia técnica, formación y salud en seguridad y salud en el trabajo.
- Mecanismos de investigación, recopilación y análisis de datos en riesgos laborales y siniestros.
- Disposiciones en materia de seguridad social que cubran las contingencias generadas por las lesiones y enfermedades laborales.
- Mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y la economía informal.
- Medidas de protección adecuadas para todos los trabajadores, específicamente para los sectores de alto riesgo, los trabajadores informales, migrantes y jóvenes.

Programa nacional en seguridad y salud en el trabajo

El programa nacional pretende establecer los objetivos que deben alcanzarse en un plazo determinado, buscando la mejora continua, velando por las prioridades nacionales y estableciendo medidas de acción para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

El convenio determina la importancia de que el programa nacional en SST se estructure consultando a las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores. A la vez, que el programa desarrolle una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, y sea elaborado, aplicado y reexaminado periódicamente. Este programa debe:

- Contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo;
- Elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;
- Incluir objetivos, metas e indicadores de progreso;
- Ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable;
- Debe ser difundido y respaldado por autoridades nacionales.

3. Contexto socioeconómico de la región Andina

Con el fin de analizar las acciones desarrolladas y los enfoques con los que se cuentan en la región Andina en materia de SST, es necesario evaluar su contexto socioeconómico. Puesto que, este brinda los parámetros generales priorizados en la agenda pública y en lo cual se enfocan las políticas desarrolladas por los Estados.

La región Andina tiene características geográficas, ambientales, sociodemográficas, productivas e industriales particulares, que influyen en los riesgos laborales a los que los trabajadores pueden exponerse en el desarrollo de su labor y frente al manejo que se le brindan.

Estos países cuentan con una extensión de aproximadamente 4.700.000 kilómetros cuadrados, y se encuentran ubicados en la zona tropical, que es atravesada por la Cordillera de los Andes y la Amazonia. En su geografía están el Océano Pacífico y el Atlántico, así mismo, dada su ubicación y los procesos atmosféricos que allí se presentan, cuenta con una variedad de veintiocho (28) climas en los diferentes pisos térmicos (CAN, 2008). Lo anterior implica la existencia de una diversidad de ecosistemas acuáticos, marino-costeros y terrestres. Entre ellos encontramos manglares, estuarios, arrecifes, desiertos, sabanas, bosques pluviales, selvas húmedas, bosques de nieblas, valles, páramos, punas y humedales altoandinos (CAN, 2011). La región cuenta con el 25% de la biodiversidad del planeta, el 10% del agua dulce del mundo, el 85% de los glaciares tropicales del mundo y el 35% de los bosques de América Latina y el Caribe.

Es pertinente mencionar que la región también se ha visto afectada por los cambios de temperatura y patrones climáticos, derivados de la quema de combustibles fósiles y del uso insostenible de la energía y el suelo. Esto ha generado eventos climático extremos que han ocasionado inundaciones, incendios forestales, degradación de los suelos, pérdida de biodiversidad y enfermedades en la población (CAN, 2008).

La región andina es pluri-étnica. La diversidad existente en dicha región implicó el desarrollo de múltiples culturas. Por esto se reconocen diferentes grupos, como los pueblos indígenas, las poblaciones afrodescendientes, los pueblos campesinos y el pueblo Rrom o gitano, entre otros. Esto genera que existan diferentes dinámicas en torno a las prácticas tradicionales de esta población en los Estados, relacionadas con las actividades económicas que ejecutan dado su bagaje cultural y su cercanía a los sistemas establecidos por los Estados. Adicionalmente, algunos de estos grupos étnicos afrontan dinámicas de violencia, discriminación y desprotección que puede derivar en una vulneración a sus derechos fundamentales.

En cuanto a las características sociodemográficas de la región Andina, es necesario mencionar que la población total asciende a los 144 millones de personas. Acorde con la Base de Datos y Publicaciones Estadísticas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) para el 2022, la población colombiana asciende a los 51.9 millones de personas, la boliviana es de 12.2 millones de personas, la ecuatoriana asciende a 18 millones de personas, la peruana asciende a 34.1 millones de personas y la población venezolana es de aproximadamente 28.3 millones de personas (CEPAL, s.f.)

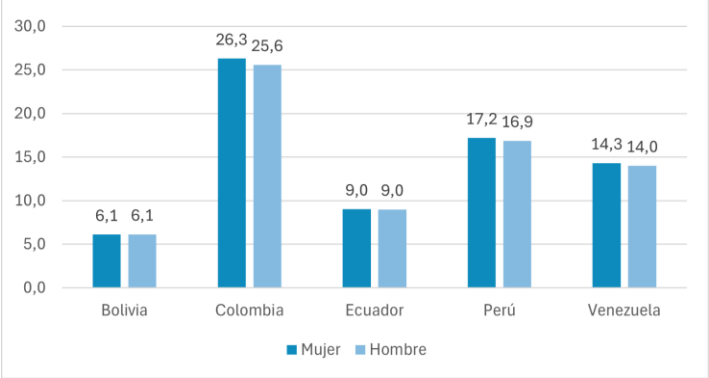

Ilustración 5 - Distribución poblacional de la región Andina según sexo (Elaboración propia basado en datos del CEPAL, 2022)
**Unidades en millones de personas*

La población en la región Andina se asienta principalmente en el área urbana, mientras que menos del 22% de la población habita en la región rural. Esto genera que el desarrollo del producto interno bruto de los Estados se dé principalmente en las ciudades, causando que las actividades laborales –tanto en los sectores formales como informales– se focalicen en estas zonas. En Colombia el 77% de población se concentra en el área urbana, mientras que el 23% se encuentra en el área rural (DANE, 2023). Por su parte, en el 2023 en Perú la población que se estima que reside en el área urbana es del 82.6%, por lo que solo el 17,4% reside en el área rural (INEI, 2023). Según los datos del Banco Mundial del 2022, en Bolivia el 71% de la población vive en el área urbana, en Ecuador el 65% y en Venezuela el 88% (Banco Mundial, 2022).

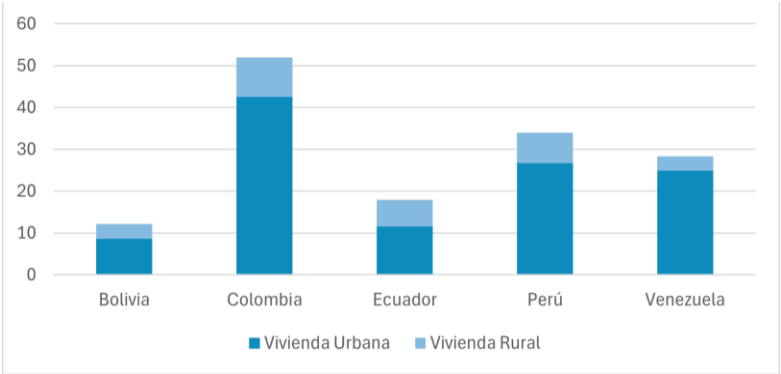

Ilustración 6 - Distribución vivienda de la población en la región Andina (Elaboración propia con datos del Banco Mundial, 2022)
**Unidades en millones de personas*

Frente a la situación económica de la región Andina debemos tomar en cuenta la proyección realizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la cual determina que la región Andina tendrá un crecimiento del PIB en promedio del 2.34% en el 2024. Bolivia crecerá un 1.9%, Colombia en 1.3%, Ecuador 2.0%, Perú 2.5% y Venezuela 4.0%. Este es un crecimiento menor del esperado, debido a la crisis existente en la región causada al bajo crecimiento, la alta desigualdad, la baja movilidad social, la poca capacidad institucional y la gobernanza ineficaz (CEPAL, 2024).

Por su parte, el crecimiento económico del PIB que se presentó en el tercer trimestre del 2023 referenció que en Bolivia se contó con un 2.5%, Colombia registró un -0.3%, Ecuador un 0.4% y Perú un -0.1%. Entre los sectores económicos que contribuyeron a dichos resultados se determina que la minería e hidrocarburos creció 7.0%, la administración pública y defensa 5.8% y los suministros de electricidad un 3.8%. El sector de la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca aumentó solo un 0.6%, mientras que las actividades de hoteles, restaurantes, manufacturas y construcción se presentó una variación de -8.3% (CAN, 2023). Dentro de la región Andina las actividades económicas que más contribuyen al PIB son los sectores de minas e hidrocarburos y servicios.

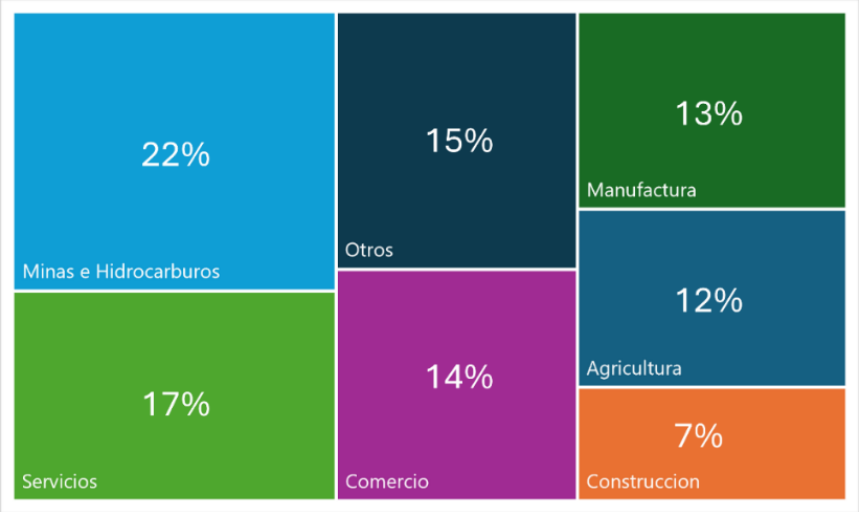

Ilustración 7 - Porcentaje de aporte de actividad económica al PIB de la región Andina (Elaboración propia basado en datos del Banco Mundial, 2022)

Entre las particularidades de la Región Andina, se establece que la informalidad se ubica por encima del 50% (CESLA, 2022), lo que implica una falta de cobertura de seguridad social en más de la mitad de la población trabajadora. De forma similar, no se cuentan con las condiciones adecuadas en seguridad e higiene, derivando en una alta tasa de accidentalidad y enfermedad laboral. En Colombia, entre marzo y mayo de 2024, la tasa de informalidad fue del 55.9% (DANE, 2024). Por su parte, en Ecuador la tasa de informalidad para mayo de 2024 fue del 54.4% (INEC, 2024). Según el Instituto de Estudios Avanzados de Desarrollo (INESAD) de Bolivia, en el 2021 este país contaba con una tasa informalidad del 70% (EMINPRO-

INESAD, s.f.). Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo para el 2023 estableció que la proporción de la ocupación informal en dicho país era de 84.9% (ILOSTAT, 2024). Por otro lado, en Perú la tasa de ocupación informal se estableció en el 74% en el 2022, incluso se determinó que la participación de este sector dentro del PIB era del 17.8% (INEI, 2023). En relación con Venezuela, según el Instituto Nacional de Estadística, en el 2018 este país contaba con una tasa de informalidad del 41.8% en promedio (INE, 2021). No obstante, según las estadísticas de las Américas dadas por el Instituto de investigaciones económicas y sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, en el 2021 Venezuela tenía una tasa de informalidad del 85% (ILOSTAT, 2024).

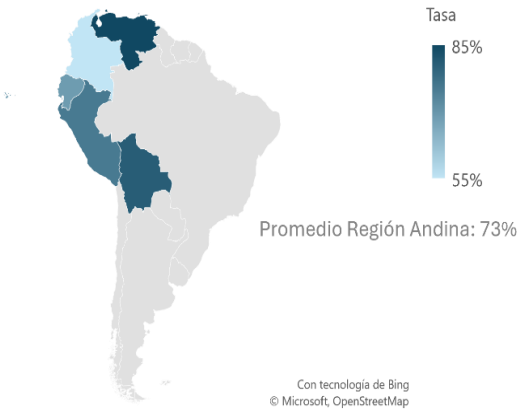

Ilustración 8 - Tasa de informalidad de la región Andina (Elaboración propia basado en datos de la OIT, 2022)

De acuerdo con la Ilustración 10, la tasa de ocupación en los países de la región Andina es superior al 50%. Así mismo, los sectores que más generan empleabilidad son los servicios[3], la agricultura (ganadería, caza, silvicultura, pesca) la industria manufacturera, la construcción, el sector de hidrocarburos, la minería y el comercio.

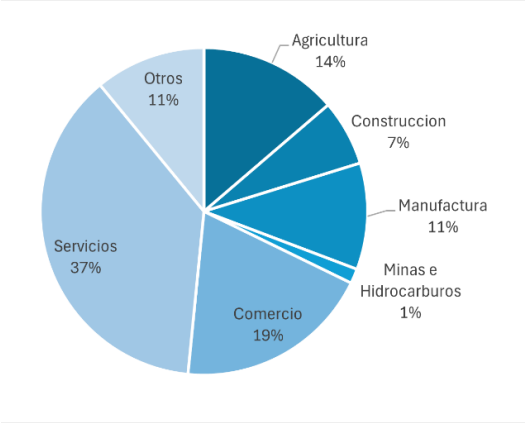

Ilustración 9 - Porcentaje promedio de empleo por actividad económica en la región Andina (Elaboración propia con datos de DANE, INEC, INESAD, INEI, INE) *Bolivia presenta datos de 2021

En Colombia la tasa de ocupación para marzo de 2024 fue del 56.7%, se estima que 10.152.570 personas son trabajadores dependientes, y 2.364.545 son independientes. A la vez, se estima que el 8,38% de los

[3] En servicios se tienen en cuenta: turismo, finanzas y administración, administración pública y defensa, servicios comunales, sociales y domésticos, almacenamiento y transportes, comunicación e información.

trabajadores laboran en el sector público; el 3.94% en el sector de la agricultura (ganadería, caza, silvicultura y pesca); el 1.22% en explotación de minas y canteras; el 10,71% en las industrias manufactureras; el 1.29% en suministro de electricidad, gas y agua; el 6.36% en construcción; el 12.64% en comercio; el 5.35% en transporte y almacenamiento; el 2.69% en alojamiento y servicios de comida; el 2.67% en actividades financieras y de seguros; el 3,04% en información y comunicaciones; el 21.11% en actividades profesionales, científicas, técnicas; el 16% en administración pública y de defensa; el 3.65% en actividades artísticas (DANE, 2024).

La tasa de empleo en Ecuador para 2023 fue del 96%. La participación del sector privado es del 66.98%, el 19.69% del sector público, el 11.13% de afiliados al seguro social campesino y 2% del empleo doméstico. Adicionalmente, el 36.5% de la población se desempeña en la actividad de servicios; el 8.1% en la agricultura; el 1.3% minas; el 18.7% en el comercio; el 12.4% en manufactura; el 3.2% en la construcción (INEC, 2024).

Por su parte, en el 2021 en Bolivia la tasa de ocupación llegó al 64.7%, el 32.84% de la población son trabajadores dependientes y el 45.48% son trabajadores por cuenta propia o independientes. El sector de la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca ocupa el 26.14% de dicha población; el sector de extracción de minas y canteras el 1.57%; la industria manufacturera el 10.57%; la producción y distribución de electricidad, gas y agua el 0.44%; la industria de construcción el 8.34%; 18.56% para el comercio; el de restaurantes y hoteles 5.94%; la industria de transporte, almacenamiento y comunicaciones 8.52%; servicios financieros el 5.06%; los servicios comunales, sociales, personales y domésticos el 12.36%; el sector de administración pública, defensa y seguridad social el 2.36% (INESAD, s.f.).

En Perú la tasa de actividad para el 2022 fue del 71.4%. Se estima que bajo la categoría de trabajador y obrero se ubicó el 45% y el 38% fueron catalogados como trabajadores independientes (INEI, s.f.). Así mismo, con relación a la empleabilidad que generan las ramas de actividad económica, se estima que para ese mismo año la población económicamente activa ocupada fue de un total de 17.081.800 personas, que se distribuía en los sectores de la siguiente manera: agricultura y pesca 24.1%, comercio 18.8%, manufactura 8.2%, construcción 7.3% y minería 2% (INEI, 2023).

4. *El entorno de trabajo seguro y saludable* en los países de la región Andina

4.1. *El entorno de trabajo seguro y saludable* en **Bolivia**

El análisis del panorama general y la normatividad existente en materia de SST de la República Plurinacional de Bolivia (Bolivia), está enfocado en verificar el grado de cumplimiento de dichas normas, considerando el derecho y principio fundamental del trabajo al *Entorno de trabajo seguro y saludable* comprendido en los convenios fundamentales C 155 y C 187. Para ello, se procederá a ahondar en la relación con el panorama general de las condiciones de SST, donde se estudiarán las actividades económicas y la siniestralidad existente en el país. También se realizará un breve recuento de la normatividad en materia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo. Por último, se desarrollará el análisis del grado de cumplimiento de las disposiciones internacionales en SST.

4.1.1. Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Bolivia

Con el fin de desarrollar el panorama general de SST en Bolivia, se debe considerar que solo el 15% de los individuos ocupados tienen un empleo formal, mientras que el 85% de la población trabajadora en el país hace parte del sector informal (INESAD, 2023). Al tener un índice de informalidad tan alto, se genera una problemática al momento de analizar las cifras de siniestralidad en cada industria abordada más adelante, pues la informalidad dificulta llevar registros claros de los eventos ocurridos.

Principales industrias del país

Para analizar las condiciones de SST en Bolivia, hay que estudiar las principales industrias del país para aporte al PIB y empleabilidad y los peligros inherentes a cada una. Según CEPAL, en 2022 el PIB anual de Bolivia fue de 44.008 USD, y se distribuyó principalmente en las siguientes industrias: (i) servicios, con el 24.1% del PIB (ii) agricultura, con el 14.1% (iii) explotación de minas y canteras, con el 12.4% (iv) manufactura aportando un 11.7% del PIB (v) comercio con el 10.7% del PIB y (vi) construcción con 3.1% (CEPAL, s.f.).

Industria manufacturera

La industria de manufactura es una de las actividades económicas con mayor producción en Bolivia, llegando a generar el 10.2% del PIB de 2022 (Oficina Económica y Comercial de España en la Paz, 2024). El Ministerio de desarrollo productivo y economía plural indica que hasta mayo de 2022 las exportaciones en la industria marcaron un récord, llegando a representar el 50% de las exportaciones del país (Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural, 2022). De igual manera, el Ministerio indicó que los principales productos exportados por la industria manufacturera son aquellos derivados del oro metálico, productos de la soya, madera y productos alimenticios entre otros.

Según la Fundación bolivariana de seguridad y salud ocupacional, esta industria tiene como principal fuente de riesgo el atrapamiento por sistemas mecánicos, que los trabajadores se electrocuten por contactos eléctricos indirectos, el trabajo en altura, los cortes y laceraciones por herramientas. Así, en términos generales, los principales riesgos que se reportan en las diferentes industrias existentes en el país según la OIT y el CEPB son los riesgos mecánicos, riesgos de caída, el riesgo eléctrico, riesgo de incendios o explosiones, trabajos en espacios confinados, trabajos en vías de tránsito, manipulación de sustancias peligrosas y derrumbes o aplastamiento. Estos son los riesgos principales para tener en cuenta en la promoción de medidas de prevención y control de riesgos.

Las principales causales de la materialización de dichos riesgos son la falta de mantenimiento, señalización, aptitud para la operación de máquinas, comisión de actos inseguros y mala iluminación, entre otros. Estas condiciones se deben atribuir la gestión que el empleador, pues este debe ejecutar una serie de condiciones de trabajo seguras.

Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca

El sector agropecuario en Bolivia se basa en dos industrias: las oleaginosas y la azucarera. Asimismo, la ganadería es un pilar grande en esta industria. Para 2022, la producción y exportación de carne bovina incrementó, pasando de generar 15 millones USD en 2015 a 128 millones USD en 2022 (Oficina Económica y Comercial de España en la Paz, 2024). En esta industria también se incluyen actividades como la silvicultura, la caza, la pesca y la producción de cereales, tubérculos, soya y otros insumos.

En cuanto a los aportes hechos al empleo de la agricultura (ganadería caza, silvicultura y pesca) los resultados de la Encuesta continua de empleo muestran que la población ocupada por la industria en el primer trimestre de 2020 fue de 1.6 millones de personas, representando aproximadamente el 29% del total de la población económicamente activa. Segregando la población ocupada dentro de la industria resalta la agricultura. Esta emplea al 43%, y el cultivo de productos agrícolas combinado con la cría de animales representan el 38.9% de los empleados (INEI, 2020).

Una de las características del sector agrícola, según un estudio sobre las dinámicas agrícolas en el 2004, es que cuenta con una baja productividad derivada por múltiples factores. Entre ellos, la baja cualificación de la mano de obra, la cual emplea una gran proporción de la población rural. La ejecución de labores en el sector agrícola para esta población dispone de ciertas condiciones de trabajo que entrañan múltiples peligros para los trabajadores, tales como la exposición a diferentes condiciones climáticas extremas, el carácter estacional del trabajo –que implica en algunas épocas jornadas extensas–, la diversidad de labores, las posturas prolongadas que deben adoptar para la ejecución de las actividades, el contacto con animales y plantas –que implica exposición a mordeduras, envenenamientos, enfermedades, alergias, y otros–, el uso de productos químicos y biológicos, etc. (OIT, 2011).

Explotación de minas y canteras

La industria minera ha sido imprescindible para logar el crecimiento económico de Bolivia, pues llegó a representar el 7.2% del PIB total de 2022 (Oficina Económica y Comercial de España en la Paz, 2024). Según el Banco central de Bolivia la minería ha tenido variaciones de ingresos importantes por factores como capacidad de producción y por el juego de oferta y demanda. Esencialmente, el mercado minero se compone de la producción de zinc, oro, plata, estaño, plomo y otros minerales que son exportados a diferentes países del mundo, como China y Estados Unidos (Banco Central de Bolivia, 2019).

La minería ha sido catalogada como el trabajo más riesgoso, ya que genera altos índices de muertes, accidentes y lesiones (OIT, 2015). Adicional a esto, según el Banco central en Bolivia, se viene presentando una creciente toma de minas, lo que indica la existencia de una estructura de explotación ilegal que no implementa medidas de promoción y prevención de riesgos laborales. Por ello, atendiendo a que las actividades de este sector son consideradas de alto riesgo y a la falta de medidas de protección y prevención suficientes y necesarias, se genera una mayor probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo en el sector informal de esta industria.

Construcción

El sector industrial de la construcción es de gran importancia para Bolivia, pues, a pesar de no aportar en gran medida al PIB al solo representar el 3.1% (CEPAL, s.f.). es relevante por su cifra de empleabilidad y por los peligros asociados a esta. Según la OIT, en 2017, el 8.8% de la población económicamente activa del país trabajaba en la construcción, lo que representa unas 471.000 personas. En el mes de marzo de 2021, en la zona rural de Bolivia había 345.000 personas ocupadas en actividades de construcción (OIT, 2017). La

Cámara boliviana de la construcción (CABOCO) determinó que en 2022 la población ocupada en construcción en el país fue 479.776 personas. Asimismo, la CABOCO informa que en 2020 se reportaron 44.140 empresas formalmente constituidas en el sector de construcción (CABOCO, 2023).

Los productos con mayor demanda en el sector son el hierro y el acero para la construcción. En 2021, después de bajos niveles de importación, se evidenció una mejora en las actividades del sector, pues hubo un aumento en la importación del material de un 22% a comparación del 2019. En cuanto a otros productos importantes en la industria, se dice que en 2021 se mostró un incremento en las ventas de cemento, a comparación de años anteriores como el 2020 (CABOCO, 2021).

En cuanto a la calificación del sector de construcción en el país, la Cámara boliviana de la construcción dice que este tiene obras públicas y privadas. Las públicas se relacionan con obras de infraestructura, y la privada con construcción de vivienda, proyectos inmobiliarios, centros comerciales y otros edificios.

Los riesgos que se pueden desencadenar en el marco de la construcción, según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), son, entre otros, atropellos, caída de objetos, caídas de personas en varios niveles, riesgos por contacto con electricidad, exposición a agentes físicos (como ruidos, vibraciones, sustancias toxicas), golpes con objetos o herramientas y exposición a temperaturas extremas.

Formalización industrial

Ahora bien, es pertinente estudiar la clasificación dada por Bolivia a las diferentes empresas del país. De acuerdo con el Decreto Supremo N° 3564 de 2018, las empresas son clasificadas en función del su tamaño, el número de trabajadores, el patrimonio neto y las ventas anuales. Las calificaciones dadas por la normativa son: microempresa, pequeña empresa, mediana empresa y grande empresa.

En lo que se refiere a la cantidad de empresas existentes, de acuerdo con la selección antes presentada, el Ministerio de desarrollo productivo y economía plural por medio del Sistema integrado de información productiva determinó que para el mes de febrero de 2024 había 620 empresas clasificadas como gran empresa, 3380 mediana empresa, 5.738 pequeña empresa, 57.503 microempresas y 49.555 empresas sin clasificación; dando así un total de 116.796 empresas (SIIP, 2024).

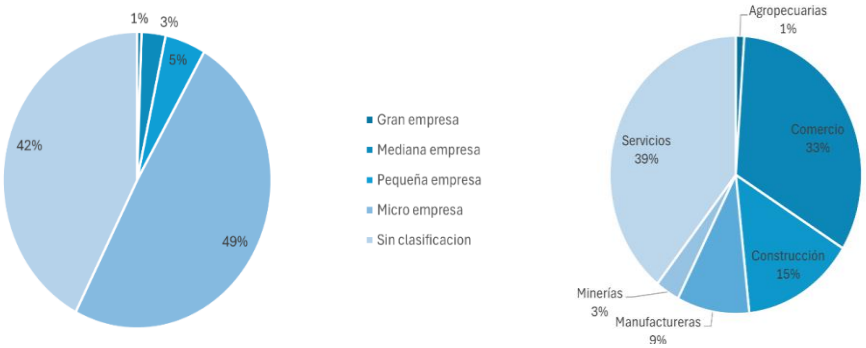

Ilustración 10 - Distribución de empresa por tamaño y por actividad económica en Bolivia, Ministerio de desarrollo productivo y economía plural, 2024 (Elaboración propia con datos del SIIP, 2024)

La sectorización específica por actividad económica de la cantidad de empresas debidamente constituidas registradas en el país se evidencia en la ilustración 11. En primer lugar, en el sector agropecuario hay 1.254 empresas, en el comercio hay 38.294, en la construcción hay 16.849 y en la industria manufacturera hay 10.861 empresas. Otro sector industrial, como las minas, está compuesto por 3.628 empresas, y en el área de servicios se identificaron 45.910 empresas instauradas (SIIP, 2024).

Al menos un tercio de las empresas formalizadas de Bolivia se concentran en sectores industriales de alto riesgo laboral, como el agropecuario, la manufactura, la construcción y la minería. De igual manera, se identifica que la industria la forman microempresas y pequeñas empresas, que según la OIT son especialmente vulnerables a los accidentes laborales.

Siniestralidad laboral

En Bolivia, se identificó una oportunidad de mejora ante los índices de siniestralidad: no hay datos oficiales actualizados y suficientes sobre los índices de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, por lo que hay que mencionar tomar y almacenarlos. Adicionalmente, no se reporta información oficial sobre los tipos de accidentes que ocurrieron, ni en qué sectores económicos ocurrieron. Las fuentes encontradas para el análisis sectorial no han sido actualizadas recientemente.

Los datos encontrados indican, según la OISS, entre el año 2009 y 2012 se registraron 29.537 casos de accidentes laborales ante el Ministerio de trabajo empleo y previsión social (OISS, 2012) cuyo costo económico se estimó en más de $430.000 BOB, aproximadamente US $62.288,90 dólares (IBCE, 2014). De igual manera, referenciando datos más actuales, el Ministerio de trabajo, empleo y previsión social aseguró que desde enero de 2023 hasta junio del mismo año se reportaron 5.798 accidentes laborales (Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, 2023). Estas cifras no se encuentran divididas por actividad económica.

La información disponible sobre el índice de enfermedad laboral data desde el 2009 hasta el 2012. Según la OISS, en ese periodo de tiempo se reportaron 1.382 enfermedades laborales ante el Ministerio de trabajo, empleo y previsión social (OISS, 2012). El Instituto boliviano de comercio exterior (IBCE) indicó que los costos directos e indirectos debidos a enfermedades o accidentes laborales en Bolivia se estimaron en el 2014 en $1.3 millones BOB, es decir, US $ 188.315,27 dólares (IBCE, 2014).

Por su parte, según Ítalo Cardona, director de la OIT para los Países Andinos, en el 2021 la incidencia de muertes relacionadas con el trabajo fue de 24.9 muertes por cada 100.000 habitante (Cardona, 2023).

Dichas cifras en la actualidad pueden ser mayores, ya que los índices de informalidad en el país superan el 70%. Esto indica una falta de seguimiento y vigilancia frente a esta población y, por lo tanto, desconocimiento de la accidentalidad, la enfermedad y mortalidad causada por el trabajo.

Informalidad laboral

Conforme a datos del Instituto de estudios avanzados de desarrollo (INESAD), en el 2021 Bolivia tenía una tasa de informalidad del 70% (EMINPRO-INESAD, s.f.), y la OIT estableció que para el 2023 la proporción de la ocupación informal en Bolivia era de 80% aproximadamente (OIT, 2022). Asimismo, según el INESAD y la Central obrera departamental (COD), solo el 15% de los individuos ocupados tienen empleo formal. Por el otro lado, el 85% de los individuos ocupados hacen parte del sector informal (INESAD, 2023).

Según el INESAD, el problema de la informalidad persiste, siendo un escenario crítico para los trabajadores del sector, ya que no existen políticas a largo plazo aplicables que generan condiciones laborales inadecuadas. El deterioro en la infraestructura de la seguridad social del país deriva en que los trabajadores del sector informal se encuentren desprotegidos y desamparados ante las contingencias que afecten su salud y su capacidad laboral. Estos tampoco cuentan con un seguro de salud provisto por un empleador. Estos trabajadores carecen de los protocolos mínimos de protección, por lo que están expuestos a riesgos laborales (INESAD, 2022).

4.1.2. Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Bolivia

Para realizar un estudio general sobre los fundamentos vinculantes de la SST en el caso de Bolivia, se desarrollarán tres ejes centrales que abordará este concepto desde diferentes ópticas. En primer lugar, se presentarán los fundamentos constitucionales enmarcados en la *Constitución Política del Estado de Bolivia*. En segundo lugar, y relacionado con el punto anterior, se procederá a exponer el acercamiento que ha tenido el Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia y otras cortes del país sobre el derecho al trabajo. En tercer lugar, se estudiará la vinculatoriedad de la declaración de *Entorno de trabajo seguro y saludable* como principio y derecho fundamental del trabajo por la OIT.

La principal fuente que refleja la intención de implementar medidas para mejorar la SST es la *Constitución política del Estado* (CPE) de Bolivia de 2009. Acorde con el artículo 9, entre las funciones y fines del estado se encuentra “Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo” (Constitución Política del Estado (CPE). Art. 9 , 2009). De la misma manera, el artículo 13 establece que los derechos reconocidos son universales, interdependientes y, por lo tanto, el Estado tiene la obligación de promoverlos, protegerlos y respetarlos.

En cuanto a los derechos específicos, el artículo 35 de la CPE consagra el derecho a la salud, alegando que el Estado en todos sus niveles “(…) protegerá el derecho a la salud, promoviendo políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso gratuito de la población a los servicios de salud” (Constitución Política del Estado. Art 35, 2009). Al artículo 37 dicta que el Estado tiene una obligación ineludible de garantizar y sostener el derecho a la salud, y por eso “Se priorizará la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades” (Constitución Política del Estado. Art 37, 2009).

El derecho al trabajo está enmarcado en los artículos 46, 47 y 50 de la CPE, los cuales exponen que todas las personas tienen derecho al trabajo digno, a la seguridad industrial, a la higiene y a la salud ocupacional, al igual que "(…) a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias" (Constitución Política del Estado. Art. 46, 2009). Para garantizar dichos derechos en las relaciones laborales, es indispensable la implementación de la SST, que busca promover la salud de los trabajadores, su protección y preservación mediante la creación de programas y planes que establezcan buenas prácticas laborales. Con lo anterior, se considera que se deben mejorar las condiciones de trabajo y medio ambiente para lograr espacios de bienestar mental, físico y social. Por esto, se hace indispensable realizar estudios de detección, evaluación y control de los peligros laborales existentes para promover la prevención de los riesgos que exponen a los trabajadores.

De igual manera, se deben contemplar factores circunstanciales del ambiente laboral para evitar poner en riesgo a los trabajadores. No se debe dejar de lado el hecho de que para lograr una gestión adecuada de la SST es necesario conocer el crecimiento industrial del país. Solo así es posible crear metodologías de gestión eficaces que tengan en cuenta los riesgos en los ámbitos laborales aplicables.

En cuanto a la jurisprudencia de Bolivia se identifica que la misma presenta acercamientos indirectos a la SST. Sin embargo, el núcleo de las sentencias del país es examinar cuestiones relacionadas con el derecho al trabajo, más no medidas de protección o mejoramiento de la salud y seguridad en el trabajo.

En la *Sentencia 0618 de 2014* del Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia (TCP) se tutela el derecho a la estabilidad laboral y al trabajo. Se afirma que el Ministerio de trabajo, empleo y previsión social tiene un rol indispensable en la protección de los derechos de los trabajadores, por lo que se deben aplicar la Constitución y el sistema garantista y plural.

El artículo 46 de la Constitución dice que todas las personas tienen derecho al trabajo digno con condiciones óptimas, salario justo y sin discriminación. Asimismo, la *Sentencia 0082 de 2018-S4* brinda garantías a la estabilidad y continuidad laboral, derechos que habían sido vulnerados por un empleador al solicitar la renuncia como consecuencia de un accidente laboral en el que se vio involucrada una trabajadora. En esta providencia se remarca que todas las personas tienen derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, por lo que se tutelaron los derechos de la empleada afectada decretando su reincorporación laboral.

Otra normativa relacionada directamente con la seguridad y salud del trabajo en Bolivia es la *Ley 315 de 2012*, discutida mediante la *Sentencia 0614/2014*. En esta acción de inconstitucionalidad se discute si la norma vulnera principios constitucionales, tales como la no discriminación, al crear el Fondo de Financiamiento de Seguro para la vida e invalidez por accidentes, enfermedades u otras causas para los trabajadores de medios de comunicación. De acuerdo con la OIT, esta ocupación es de alto riesgo, con ocasión a las dinámicas violentas que se pueden presentar en torno a la libertad de prensa. Tras analizar la norma, la Corte declaró como inconstitucional unos cuantos parágrafos, ordenando la implementación de

parámetros adicionales, y declaró como constitucional la mayoría de los artículos de la norma. La jurisprudencia boliviana refleja el entendimiento de los derechos al trabajo, su continuidad y la importancia de proteger los derechos del trabajo y los correlacionados cuando estos son transgredidos.

Finalmente, se estudiarán los fundamentos vinculantes de la declaración de *Entorno de trabajo seguro y saludable* como principio y derecho fundamental por el trabajo por la OIT.

Antes de abordar lo dicho por la OIT, es necesario mencionar que Bolivia ha ratificado una gran variedad de convenios sobre el trabajo con esta institución, logrando así la promulgación de diferentes lineamientos y avances en el país para la materia. Sin embargo, hasta el momento no se han ratificado los convenios C155 y C187. A pesar de ello, Bolivia cuenta con el deber de tomar medidas para mejorar las condiciones de trabajo, pues la no ratificación de un convenio no exime de la responsabilidad a los Estados miembros. De conformidad con esto, y en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados que hagan parte de la OIT deben informar regularmente sobre las medidas que han adoptado en concordancia con las disposiciones de los convenios y las recomendaciones realizadas. De igual manera, estos documentos, también denominados memorias, deben informar sobre obstáculos que impidan o retrasen la ratificación de algún convenio en el país. En consecuencia, Bolivia tiene la obligación de informar a la OIT sobre sus avances en cuanto al mejoramiento de la SST.

Otro sustento para la implementación de la SST es que estas medidas permiten un mayor grado de apertura, garantizando la participación efectiva de los trabajadores en la creación y aplicación de medidas. De forma específica, en junio de 2022 la OIT enmendó el párrafo 2 de la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (1998), para incluir el entorno de trabajo seguro y saludable como un principio fundamental. También se estableció en la Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo que las condiciones de trabajo seguro y saludable se catalogan como fundamentales.

En lo que se refiere a los lineamientos de la OIT sobre la SST, se emitió el *Convenio C155* y el *Convenio C187*, donde se pretende establecer mecanismos para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores. Esencialmente, se propone implementar políticas, sistemas y programas nacionales para cada Estado, considerando sus condiciones específicas, para lograr el mejoramiento de la SST.

4.1.3. Marco normativo en riesgos laborales en Bolivia

Entendiendo el panorama de Bolivia en materia de seguridad y salud del trabajo, el mercado laboral del país y la esencialidad de la SST es identificar las normas que regulan el trabajo y sus condiciones en Bolivia. Así pues, se abordarán las disposiciones nacionales en Bolivia referente a los riesgos laborales. Lo anterior, para comprender el marco normativo desarrollado por Bolivia en materia de SST y evaluar su cumplimiento ante las disposiciones que regulan *El entorno de trabajo seguro y saludable*, promulgadas por la OIT.

En 1896 en Bolivia se expidió la *Ley de Enganche* por el auge de la explotación de caucho y goma en el país. Esta fue de las primeras disposiciones en que se hacía referencia a los derechos mínimos de los

trabajadores. No obstante, la norma puede considerarse imprecisa para efectos prácticos (Antezana de Guzman, 2012).

Posteriormente, al ordenamiento jurídico, se integraron normas que regulaban las jornadas laborales, se presentaron disposiciones sobre seguridad social, derechos en cabeza de los trabajadores y se impulsaron directrices para la protección de grupos de especiales. Por el crecimiento económico y el avance de las relaciones laborales, se requirió crear una ley para regular las relaciones laborales y temas transversales. El 24 de mayo de 1939 se creó la primera *Ley general de trabajo* por medio de un Decreto Supremo, que en 1942 fue elevado a Ley (Antezana de Guzman, 2012).

La *Ley general del trabajo* de 1942 reguló las relaciones laborales, estableciendo disposiciones en torno al contrato de trabajo, sus formalidades, indemnizaciones, la jornada laboral, los periodos de pago y descansos, entre otros. Así mismo, empieza a hablarse de responsabilidades y deberes respecto a la seguridad e higiene en el trabajo. De forma expresa se establece la obligación del empleador de adoptar las precauciones necesarias para la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores. A su vez, trae a consideración la responsabilidad del empleador ante la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El *Código de seguridad social* de 1956 se incorporó buscando proteger a los trabajadores y sus familias de la enfermedad, los riesgos profesionales, la invalidez, la vejez y la muerte. También busca brindar prestaciones en caso de maternidad.

En particular, frente a los riesgos laborales, el código establece los derechos y prestaciones a las que tiene derecho un trabajador en caso de que se materialice un riesgo laboral. Entre ellos, la asistencia médica y dental, requerimientos para su recuperación después del accidente o la contracción de la enfermedad y las prestaciones monetarias correspondientes. Relacionado con esto, se delimita el espacio temporal en que operan las prestaciones.

La norma tiene otras disipaciones relacionadas con la creación de la Caja nacional de seguridad social, sistema por el que se financian los requerimientos derivados de los riesgos laborales. Este, junto con el Instituto boliviano de seguridad social – creado por el *Decreto Supremo No. 10776 del 23 de marzo de 1973* – coordina el otorgamiento de las mencionadas prestaciones en los casos requeridos.

Adicionalmente, dentro de la normativa general de Bolivia se identifica que por medio de la *Ley N°065*, reglamentada por el *Decreto Supremo N°0822,* se definen las diferentes pensiones existentes para los trabajadores en caso de que se llegue a exteriorizar un riesgo laboral ocasionando un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

Ahora bien, en el marco de la promoción de la salud en el trabajo, se integró el *Decreto Supremo N°15629 de 1978*, que creó el *Código de salud*, cuyo objetivo es *"la conservación, mejoramiento y restauración de la salud de la población"* (Código de Salud de la República de Bolivia, 1978). Esta norma nos da disposiciones

sobre la promoción de prácticas seguras, prevención de la salud y control de enfermedades, por lo que es relevante para integrar el derecho a la salud al trabajo, procurando el cuidado del medio ambiente, estableciendo las condiciones mínimas para desarrollar ambos derechos.

Respecto al desarrollo de las obligaciones en seguridad e higiene en el trabajo, se crea el *Reglamento básico de higiene y seguridad industrial, Decreto Supremo 2348 de 1951*, que pretende implementar medidas para prevenir y controlar los accidentes y enfermedades profesionales en todos los centros de trabajo. Para ello se determina la obligación de identificar los peligros y riesgos existentes en el lugar de trabajo. También se establece la obligación de informar a los trabajadores de estos riesgos, las acciones para evitarlos y de proporcionarles los equipos necesarios para prevenirlos y controlarlos. Por otra parte, se genera la obligación de los trabajadores de usar adecuadamente los elementos proporcionados, y de cumplir con las normas de seguridad establecidas. En general la norma también dispone que el empleador debe mantener registros sobre los accidentes, enfermedades profesionales u otras dolencias que causen incapacidades a sus trabajadores.

La *Ley general de higiene y seguridad ocupacional y bienestar, Decreto Ley del 2 de agosto de 1979* brinda parámetros generales en riesgos laborales. En este sentido refuerza las obligaciones del empleador de incorporar las medidas de orden técnico necesarias para eliminar o sustituir el riesgo; contar con infraestructuras sólidas y en condiciones sanitarias y ambientales adecuadas; adoptar las medidas de control necesarias frente a peligros físicos (iluminación, ventilación, vibración, entre otros); crear Departamentos de higiene y seguridad y comités mixtos de seguridad e higiene; el reporte de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales; entre otras.

En cuando a los trabajadores, dispone entre sus obligaciones la preservación de la seguridad y salud propia, el cumplimiento de instrucciones, el uso de EPP y el deber a abstenerse de ejecutar cualquier práctica negligente.

Por otra parte, la norma también determina las entidades e instituciones encargadas del correspondiente seguimiento, de la puesta en práctica de la seguridad y salud en el trabajo y también incorpora las sanciones por incumplimiento de las obligaciones. A su vez, establece las condiciones necesarias de salud, higiene, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo para lograr un ambiente de seguro en donde se minimicen los riesgos para la salud psicofísica de los trabajadores. Un ejemplo de ello es que se establecen los requerimientos necesarios y las condiciones mínimas en los centros de trabajo de las actividades de construcción, como la iluminación, la ventilación, la protección contra incendios, etc.

Así mismo, la norma *NTS 012 de 2019* sobre servicios higiénicos, aprobada por medio de la *Resolución ministerial N°612 de 2020*, indica las condiciones y el diseño de los servicios higiénicos para garantizar la salubridad de los trabajadores. Esta dispone obligaciones específicas de los empleadores, como instalar los elementos sanitarios necesarios para satisfacer las necesidades de los trabajadores en aseo personal o

evacuaciones fisiológicas. Además, se presentan normas técnicas sobre los lineamientos a seguir para este tipo de servicio, su mantenimiento y sistemas relacionados.

Aunado a lo anterior, con el fin de poner en práctica las disposiciones con relación a la gestión y control de riesgos en el trabajo, la norma *NTS 009 de 2023* desarrolla directrices de obligatorio cumplimiento frente al desarrollo e implementación los programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Los programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo cuyo objetivo es que el empleador comprenda los peligros y riesgos derivados de las actividades laborales realizadas; implica desarrollar una política de SST que genere responsabilidades y permita la constitución de un comité mixto de higiene, seguridad ocupacional y bienestar; desarrollar el proceso de gestión de riesgos, identificado los peligros, evaluando los riesgos y estableciendo las medidas de prevención y control que haya; se generen monitoreos y estudios. Esta gestión deriva del desarrollo de un proceso en seguridad y salud en el trabajo, cuyo objetivo es la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores, la prevención accidentes de trabajo y el contagio de enfermedades laborales. Estos son de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores en todos los centros de trabajo.

Por su parte, se referencia que la *Resolución ministerial N°823 de 2023* aprueba la *Norma Técnica NTS 014 de 2023* sobre ropa de trabajo y equipos de protección personal. Esta norma incorpora obligaciones adicionales de los empleadores, como elaborar una matriz de dotación de ropa de trabajo y EPP, proporcionar gratuitamente estos implementos y supervisar el correcto uso de estos. También se incluyen obligaciones para los trabajadores, los que deben participar en capacitaciones y hacer uso de los implementos entregados. La norma hace gran énfasis en la importancia de la capacitación y las indicaciones mínimas que deben cumplir los EPP y la ropa de trabajo.

Expuestas a las disposiciones generales de la SST en Bolivia, estudiaremos la normativa expedida para proteger los peligros y riesgos específicos del lugar de trabajo (químicos, biológicos, físicos, biomecánicos, entre otros). Adicionalmente, se plasmará la legislación en riesgos laborales creada para las diferentes ramas económicas del país y para grupos particulares de trabajadores. Finalmente, se incluirán las disposiciones que se encargan de la inspección, la vigilancia y las sanciones en caso de incumplimiento a las normas sobre seguridad, higiene y riesgos laborales del país.

Protección contra riesgos específicos

Como se analizó, las actividades y labores desarrolladas en los diferentes sectores económicos de Bolivia tienen intrínsecamente incorporados peligros de múltiples categorías, que pueden ser química, física, biomecánica, biológica, entre otros. Por lo tanto, las disposiciones normativas desarrolladas en el país establecen medidas de control y prevención particulares frente a ciertos factores de riesgo con el fin de suprimir o mitigar sus consecuencias.

El *Reglamento básico de higiene y seguridad industrial* y la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional y bienestar* y otras normas se ocupan de establecer disposiciones sobre las acciones a implementar ante los peligros químicos, físicos y por condiciones de seguridad.

En lo referente a los riesgos físicos, complementando la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional y bienestar* de 1979, Bolivia diseñó una legislación específica que busca prevenir la exteriorización de este tipo de fuente de riesgos. Específicamente, a través del *Resolución Ministerial N°387 de 2017* se aprueban diferentes normas técnicas en este campo.

En primer lugar, se aprueba la *Norma NTS 001/2017* sobre iluminación, donde se establecen los requisitos mínimos para los niveles de iluminación en los lugares de trabajo para promover un ambiente seguro y saludable de trabajo. Esta norma incorpora más obligaciones para las partes laborales, como tener las condiciones de iluminación necesarias y realizar mantenimiento a las mismas. Por parte de los trabajadores, es su deber hacer uso de los sistemas de iluminación. Se incluye una tabla con los niveles de iluminación necesarios, parámetros para el reconocimiento y mediación de los niveles de iluminación, indicaciones sobre la evaluación y los informes sobre iluminación en los lugares de trabajo, y otras disposiciones relacionadas.

En segundo lugar, se hace referencia en la resolución ministerial sobre la *Norma NTS 002 de 2017* a las condiciones mínimas requeridas en caso de exposición a ruidos de niveles y magnitudes limites dentro de la normatividad. En general, la norma indica lineamientos para la evaluación, prevención y protección contra el ruido, haciendo referencia programas de capacitación, medidas de control y registro de información de al menos los últimos 5 años sobre la conservación de la audición en el lugar de trabajo.

Por otra parte, en lo referente al peligro químico se determinan las concentraciones máximas permisibles frente a determinados químicos (gases, vapores, polvos tóxicos, humos y nieblas) en el centro de trabajo por medio del artículo 20 del *Reglamento básico de higiene y seguridad industrial*. Esto para evitar la estructuración de enfermedades y afectaciones a la salud.

Relacionado con esto, la *Resolución ministerial N°1545 de 2023* aprueba medidas de prevención y contingencia para los efectos de la contaminación atmosférica en espacios laborales. Esta presenta indicaciones para prevenir riesgos químicos, como la exposición a partículas en suspensión. Esta norma indica medidas generales de prevención, como el uso de barbijos de protección al realizar trabajos al aire libre. Se presentan además restricciones a los sectores de industria y servicios para controlar las emisiones y sus efectos.

También se determinan medidas contra los peligros por condiciones de seguridad de tipo tecnológico, específicamente, frente a la ocurrencia de incendios, indicando que todos los lugares de trabajo deben tener los medios mínimos para evitar incendios y combatirlos en caso de que se ocasionen. De igual manera, se establece la necesidad de realizar simulacros, tener vías de escape, sistemas de alarmas y demás elementos esenciales (Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, 1979).

A la vez, frente a condiciones de seguridad – mecánico se determina que, para minimizar los riesgos en el manejo de maquinaria, las partes que representan una amenaza deben ser protegidas por el equipo necesario, que debe ser inspeccionado y mantenido con periodicidad. Relacionado con esto, se deben tomar medidas como limitadores de velocidad, paradas de seguridad y válvulas de cierre de emergencia.

Frente a los peligros eléctricos se dispone que se deben considerar las normas técnicas para la seguridad. Estas deben establecer al sector responsable para mitigar los riesgos laborales. Por ejemplo, en los trabajos de energía de alta tensión se debe emplear personal capacitado, autorizado y dotado con el equipo de protección necesario. Otra medida relacionada con este tipo de riesgos es que todos los aparatos y tomas de electricidad deben indicar su tensión (Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, 1979)

Así mismo, la *Ley general de higiene, seguridad ocupacional y bienestar* expone los peligros de conducir y transportar los materiales de construcción. Además, establece disposiciones sobre la conservación, y aclara que se deben usar los dispositivos de seguridad necesarios, conservándose estos en perfecto estado, ser inspeccionados al menos una vez por semana por una persona y operario competente.

Con relación a peligros por condiciones de tránsito, la *Resolución ministerial N°612 de 2020* aprobó la *Norma NTS 013 de 2019* sobre servicios de transporte terrestre. Por medio de la norma se disponen obligaciones complementarias para empleadores y trabajadores, reconociendo la importancia de adoptar medidas de seguridad en los medios de transporte que sean proporcionados a los empleados cuando sea necesario. Asimismo, se presentan los lineamientos de mantenimiento, capacitación, planes de emergencia y otras disposiciones relacionadas con el uso de transportes para el desarrollo de actividades laborales.

En cuanto a los trabajos en alturas, se incluye en el ordenamiento de Bolivia la *Norma NTS 003 de 2017* sobre los trabajos en alturas, aprobada por la *Resolución ministerial N°387 de 2017*. La norma indica las condiciones mínimas de seguridad para prevenir caídas de alturas en el marco laboral, por lo que adiciona obligaciones específicas para los empleadores y trabajadores en pro de evitar accidentes y cumplir los lineamientos sobre alturas. Se indica la necesidad de tener planes de prevención y protección de caídas de alturas, capacitación de personal, preparación y respuesta en caso de emergencia, medidas de prevención y requisitos para los EPP.

La resolución ministerial ya mencionada aprueba la *Norma NTS 004 de 2017* sobre la manipulación de escaleras. Esta determina los peligros existentes, indicando que pueden darse caídas a distintos niveles, atrapamientos, caída de objetos y contacto con eléctricos. Así se indican las reglas básicas sobre el uso de diferentes tipos de escalera para prevenir que se ocasionen siniestros como los ya mencionados, mitigando así el peligro por condiciones de seguridad a nivel locativo.

En lo referente a peligro locativo, se incluye en la normativa de Bolivia la *Norma NTS 005 de 2017* sobre andamios, donde se presentan consideraciones sobre del armado, instrucciones para el armado y desarmado y medidas de protección para el público. Por ejemplo, poner protecciones para evitar la caída

de herramientas o materiales. Adicionalmente, la norma habla sobre las inspecciones a realizarse sobre el instrumento.

En cuanto a otros riesgos de seguridad, se refiere al trabajo en espacios confinados mediante la *Norma NTS 008 de 2017.* En la norma se incorporan obligaciones adicionales para los empleadores y trabajadores, considerando estos trabajos, y se establece el procedimiento general. Este incluye la identificación de espacios confinados; la evaluación de los espacios; la identificación de atmosferas toxicas, nocivas o explosivas; la evaluación de suficiencia de oxígeno; la vigilancia y control de los trabajos en los espacios confinados. De la misma forma, se indica la obligación de realizar un protocolo para desarrollar los trabajos en estos espacios, y medidas como la ventilación, la formación y la preparación.

Por su parte, frente a los peligros por fenómenos naturales, la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional y bienestar* considera la protección contra rayos, entendiendo que hay espacios laborales que pueden ser propensos a recibir descargas eléctricas naturales. Por esto es necesario implementar un sistema de pararrayos, tener señalización clara que indique precauciones y prohibiciones para evitar así la exteriorización de este tipo de riesgos.

Las normas bolivianas contemplan los peligros biológicos derivados del manejo de residuos, como se ve en la *Ley N°755 de 2015* sobre la gestión integral de residuos. En esta norma se reconoce la actividad de personas naturales o jurídicas que recuperan residuos por medio de la separación, el almacenamiento, la recolección y otras actividades. Estas prácticas deben ser incorporadas por los empleadores.

Otro tipo de riesgos que son considerados por las normas de Bolivia son los biomecánicos, abordados por medio de la *Resolución ministerial N°1349 de 2023* donde se aprueba la *Norma NTS 015 de 2023* sobre ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgos ergonómicos. La norma presenta disposiciones sobre la manipulación manual de cargas y los límites recomendados, sobre la postura en los puestos de trabajo, la organización del trabajo y el procedimiento de evaluación de los factores de riesgos disergonómicos.

Protección frente a ramas económicas específicas

Tal como se referenció antes, las actividades desarrolladas en el sector de la construcción y la minería representan un alto riesgo laboral para los trabajadores. En dichos sectores se concentra parte de las empresas formalizadas. En Bolivia se han desarrollado disposiciones normativas enfocadas en estos sectores para mitigar la probabilidad de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En primer lugar, es necesario mencionar que para el sector económico de la construcción se han desarrollado diferentes disposiciones en seguridad y salud en el trabajo. Entre ellas encontramos la *Ley N°545 de 2014*, que ratifica el convenio sobre seguridad y salud en la construcción C-167 de la OIT. Este último brinda un panorama general de las obligaciones que deben existir para los trabajadores y empleadores que ejecutan sus labores en dicho sector, determinando la responsabilidad de adoptar precauciones necesarias en los lugares de trabajo, tales como mantener en buen estado los medios de

acceso y salida de los lugares de trabajo, siempre señalizados. Así mismo, establece parámetros respecto al uso de andamiajes y escaleras de mano; aparatos elevadores y accesorios de izado; vehículos de transportes y maquinaria de movimiento; instalaciones, máquinas, equipos y herramientas manuales; trabajo en alturas; trabajo en espacios confinados.

Ahora bien, el *Decreto Supremo N°2936 de 2016*, que reglamenta la *Ley N°545 de 2014* establece que la normativa es aplicable para todas las empresas de construcción, las obras civiles y para las personas naturales o jurídicas que sean contratistas o participen en actividades de construcción. Esta disposición refuerza la normativa sobre las actividades y labores específicas del sector construcción y fortalece las medidas para evitar riesgos, como el deber de asegurar que toda la maquinaria pesada cumpla con un mantenimiento preventivo, correctivo y un registro. El decreto genera disposiciones en torno a riesgos tales como incendios y explosiones, frente a lo cual se debe crear un sistema de respuesta. También exige contar con un adecuado almacenamiento de insumos y químicos. El trabajo de alturas debe ejecutarse con puntos o medios de sujeción resistente, amarrando con un arnés a una línea de vida. Por último, se establecen disposiciones frente a las condiciones de los andamios y plataformas.

Con relación a la construcción también es relevante la *Ley N°1155 de 2019*, que tiene por objeto establecer el Seguro obligatorio de accidentes de trabajadores en el ámbito de la construcción como un mecanismo adicional en pro de los trabajadores. Así pues, se establece la obligatoriedad del seguro como un mecanismo de protección ante la materialización de algún riesgo laboral.

Adicionalmente, la *Resolución ministerial N°612 de 2020* aprueba la *Norma NTS 010 de 2019* sobre campamentos del sector de construcción. Esta norma adiciona obligaciones para los empleadores y trabajadores, haciendo referencia a la implementación, uso y manejo de los campamentos, junto con sus especificaciones técnicas, y estableciendo que estos deben contar con comedores, vestuarios, dormitorios y otros elementos.

La *Resolución ministerial N° 387 de 2017* aprobó la *Norma NTS 006 de 2017* sobre trabajos de demolición. Esta indica los requisitos generales para desarrollar esta actividad y la necesidad de supervisión e implementación de medidas de prevención y protección necesarias para el personal que las ejecuta y para el público general.

Esta misma resolución también aprobó la *Norma NTS 007 de 2017* sobre excavación. Esta indica el deber de construir taludes, dar tratamiento a la humedad en las excavaciones y la necesidad de tomar precauciones en los bodes de las excavaciones. Se hace mención sobre el uso de maquinaria que debe tener las medidas de seguridad requeridas, las revisiones y controles para prevención de riesgos y las medidas específicas a implementar, como apuntalamientos, entibiado, tablestacado y otros. No se debe dejar de lado que se señalan algunas recomendaciones básicas para las excavaciones, como poseer un sistema de distribución, mecanismos de prevención de riesgos y manejo de acuíferos y sistemas de agua durante el proceso de excavación.

La *Resolución ministerial N° 612 de 2020* aprobó la *Norma NTS 011 de 2019* de nutrición y alimentación en el trabajo, que es obligatoria para todas las empresas e instituciones que estén en ejecución de proyectos de construcción en Bolivia. Es importante decir que esta norma indica que los trabajadores tendrán voz y voto en la elaboración del plan de nutrición que será implementado en su lugar de trabajo. Este plan debe contener dimensiones legales, económicas, socioculturales, hábitos de alimentación y deberán desarrollarse en función de las actividades, ubicación y cantidad de trabajadores en el lugar de trabajo. Además, es indispensable estratificar a los trabajadores, calcular el valor nutricional requerido por los empleados, determinar la dieta, gestionar los residuos, determinar áreas para prestar el servicio de alimentación y otros elementos centrales en la logística de alimentación.

En el ordenamiento jurídico también se contemplan disposiciones para el sector económico de la minería, al respecto el *Decreto Supremo N°2348 de 1951*. Este crea un *Reglamento básico de higiene y seguridad industria* e instruye las medidas a implementar en minas, ferrocarriles y otros transportes, fabricas, obras de construcción, industrias y otros centros de trabajo. De forma similar, *la Ley N°721 de 2015* reconoce los trabajos insalubres en el sector de la minería, y por tanto busca aumentar la densidad de aportes para una pensión solidaria de vejez en el sistema de pensiones para los trabajadores que no accedieron a esta y no se beneficiaron con la reducción de edad de la *Ley N°065 de 2010.*

Una disposición singular que se desarrolló es la *Ley N°315 de 2012*. Esta disposición otorga un seguro privado de vida e invalidez a los trabajadores de la Prensa Bolivia por la ocurrencia de accidentes o enfermedades, bien sea de origen común o laboral. Frente a esta norma hubo debate constitucional que fue resuelto por medio de la *Sentencia constitucional plurinacional N°0614 de 2014*, donde fue declarada como exequible por el Tribunal Constitucional Plurinacional de Bolivia, al argumentar que la norma es aplicable ya que los trabajadores de prensa están frente a riesgos adicionales por la naturaleza de su trabajo. Brindar un seguro adicional no va en contra vía de la Constitución del país. Después de la implementación de la norma esta fue modificada en 2012 por la *Ley N°554*, y luego por el *Decreto Supremo N°2235.*

Protección de grupos específicos de trabajadores

De manera similar a lo sucedido con las normas vigentes específicas para las diferentes industrias del país, las disposiciones que velan por la protección de grupos específicos son escasas. En particular encontramos La *Ley N° 1678 de 1995*, que fue modificada por el *Decreto Supremo N°4691 de 2022*, que reglamenta los derechos, deberes y garantías de personas con discapacidades, afirmando que se debe brindar igualdad de condiciones para todas las personas en caso de postularse a un empleo y prohíbe la discriminación. Adicionalmente, esta disposición busca la habilitación, la rehabilitación, la prevención y la equiparación de oportunidades para el trabajador con discapacidad. De igual manera, el Ministerio de trabajo deberá crear incentivos para las empresas y asociaciones formadas por personas con discapacidad.

Incentivos, inspección, vigilancia y sanción

En Bolivia no ha surgido ninguna iniciativa del Estado para promover o implementar planes de incentivos frente a la necesidad de cumplir la normativa vigente sobre el tema, pese a existir normas generales y específicas para la seguridad y salud en trabajo y el manejo de riesgos en Bolivia. Por eso se identifica una oportunidad de mejora del Estado, ya que se pueden aplicar medidas para mejorar los índices de accidentes y riesgos labores. Una medida tal sería la creación de planes de incentivos para incrementar el cumplimiento de las empresas, instituciones y personas (naturales o jurídicas) a las normas de SST en Bolivia.

Habiendo aclarado esto, se hace necesario hablar sobre la inspección, vigilancia y sanciones en el marco de los riesgos laborales y la SST.

Frente a la inspección, vigilancia y sanciones en el marco de los riesgos laborales y la SST, se encontró la siguiente normativa. En primera instancia, de acuerdo con la Ley general de higiene y seguridad ocupacional y bienestar decreto de ley de 1979, se establece que los Ministerios de trabajo y desarrollo laboral y de prevención social y salud pública, por medio del Consejo nacional de higiene, seguridad ocupacional y bienestar, el Instituto boliviano de seguridad social y el Instituto nacional de salud ocupacional, son las entidades estatales encargadas de promover el cumplimiento de las obligaciones en SST, y de velar por el bienestar de los trabajadores.

El artículo 25 de la Ley determina que el control del cumplimiento de las empresas frente a las disposiciones en seguridad y salud en el trabajo estará a cargo de la Dirección general de higiene, seguridad ocupacional y bienestar. Dicha dirección fungirá el cargo de supervisor, y la ejecución de sus actividades se llevará a cabo con apoyo de los inspectores del Ministerio de trabajo. Entre las actividades que deben ejecutar se encuentra la verificación del cumplimiento de las normas establecidas, la inspección de empresas y centros de trabajo (locales, maquinarias, equipos, materiales) y la realización de las averiguaciones necesarias para establecer los riesgos que se presentan en dichos centros. La dirección también tiene la autoridad para paralizar maquinaria y clausurar (parcial o total) maquinaria y centros de trabajo. También debe investigar y analizar accidentes de trabajo para establecer las causas de origen, lo que les permitirá impartir recomendaciones pertinentes para evitar futuros accidentes. Se especifica que los inspectores del interior del país realizaran sus inspecciones a través de las oficinas regionales dependientes del Ministerio de trabajo y desarrollo laboral.

De la misma manera, es necesario traer a colación *el Decreto Ley N° 10776 de 1973*, por medio del cual se crea el Instituto boliviano de seguridad social, la cual se encarga de *"(…) la dirección, planificación y evaluación de la Política de Seguridad Social y de las entidades encargadas de su gestión en el país con facultades de control y fiscalización"* (Decreto Ley N°10776, 1973). Así, se le dan atribuciones económicas, administrativas y de personal a la institución para que se encargue de formular y regular la política de seguridad social, fiscalizar y controlar los entes gestores del Seguro social obligatorio y otras entidades, entre otras obligaciones.

Por su parte, la norma *NTS009/23* dispone que los programas internos de las empresas de Gestión de seguridad y salud publica deberán ser revisados y reexaminados cada 3 años para que el Ministerio los apruebe. Esto implica un proceso de verificación de la aplicación práctica de lo planificado en los programas internos y de las medidas de mejora continua incorporadas por los empleadores.

Cuando los empleadores evidencian incumplimiento de las obligaciones que le atañen en SST, la Ley de higiene, seguridad ocupacional y bienestar de 1979 en su artículo 53 determina la posibilidad de multas por la comisión u omisión a empleadores que generen incumplimiento doloso o culpable de la ley, demás reglamentos o instrucciones emitidas. Las infracciones se sancionarán con multas pecuniarias desde los $1.000 BOB (US $145) hasta los $500.000 BOB (US $72.812) de acuerdo con la gravedad de las faltas y las consecuencias de estas, número de trabajadores afectados y magnitud de la empresa. En el caso de presentarse reincidencia la sanción podrá doblarse. Además de las sanciones monetarias pueden darse acciones civiles y penales que serán independiente de las multas impuestas.

Ahora bien, la normativa también incorpora las consecuencias que se derivan para el trabajador en caso de un incumplimiento de sus obligaciones en seguridad y salud del trabajo. Esta establece en el artículo 55 que se impondrán multas pecuniarias entre uno (1) y quince (15) días del salario percibido por el trabajador, según la gravedad de la falta.

La denuncia de las infracciones puede ser efectuadas por los inspectores del Ministerio de trabajo y desarrollo laboral. En estas se debe especificar el nombre de la empresa o del trabajador, el lugar del hecho, las disposiciones que fueron transgredidas y el monto de la multa.

La *Ley general del trabajo* dispone que los jueces de trabajo y seguridad social sancionan a los empleadores con multas desde los $1.000 BOB (US $145) hasta los $10.000 BOB (US $1.456), cuando se infraccione las disposiciones que determina dicha normativa respecto a infracciones de las leyes sociales. Las acciones y derechos se extinguen después de dos años de haber nacido.

Por último, se debe mencionar la *Resolución ministerial N°1444 de 2023*, por medio de la cual se prueba el *Reglamento general de la inspección del trabajo* que busca "…regular la organización, facultades y competencias de la Inspección del Trabajo" (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2023) . Así pues, se dice que la inspección del trabajo es una atribución exclusiva del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión, la cual debe ejecutarse por medio de la Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional y de los inspectores de trabajo. Es importante decir que la norma habla de manera amplia sobre la inspección laboral, entendiendo que su finalidad es verificar el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades del empleador.

4.1.4. Instituciones nacionales rectoras en seguridad y salud en el trabajo en Bolivia

Comprendiendo el marco normativo de desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo en Bolivia, se requiere identificar las institucionales nacionales que permiten desarrollar y aplicar la SST en el país.

Es menester remitirse a la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional de 1979* que, como se ha dicho, es la principal disposición de la SST en Bolivia. En el artículo 10 de la Norma se dispone que las entidades e instituciones encargadas de la ejecución y todas las actividades relacionadas con la SST en Bolivia son: el Ministerio de trabajo, empleo y previsión social, el Consejo nacional de higiene, seguridad ocupacional y bienestar. Estos deben ejecutar las normas de la Dirección general de higiene, seguridad ocupacional y bienestar, la cual es dependiente del Ministerio de trabajo y desarrollo laboral, el Instituto boliviano de seguridad social y el Instituto nacional de salud ocupacional.

Con el fin de explicar la relevancia de cada una de las instituciones antes mencionadas se procederá a exponer las funciones, la composición de las instituciones y demás aspectos claves.

Ministerio de trabajo, empleo y previsión social

El Ministerio de trabajo, empleo y previsión social busca la promoción y protección del trabajo, el empleo digno, la restitución de los derechos relacionados al trabajo y la defensa de derechos fundamentales ligados a las labores profesionales. Es por este motivo que el Ministerio promueve la realización de actividades para fomentar un sector cooperativo y productivo.

Este Ministerio tiene competencias y atribuciones territoriales y a nivel nacional, lo que le da poderes operativos y coercitivos para proteger los derechos fundamentales sociolaborales de los trabajadores del país. De esta forma, esta es la entidad que por excelencia protege y defiende los derechos de los trabajadores, así como el acceso al trabajo digno. Por lo tanto, esta es la entidad que formula políticas de empleo para mejorar las condiciones de vida de la población y para vigilar el cumplimiento de la legislación nacional y los convenios internacionales en la materia.

Consejo nacional de higiene, seguridad ocupacional y bienestar

El Consejo nacional de higiene, seguridad ocupacional y bienestar funciona bajo la dirección del Ministerio de trabajo, empleo y previsión social. Este órgano tiene la obligación de crear comisiones sectoriales para desarrollar políticas y acciones para cada sector laboral. De igual manera, las jurisdicciones de cada departamento deben estructurar y organizar oficinas especializadas en higiene, seguridad ocupacional y bienestar según el artículo 16 de la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional*.

Entre sus funciones se resalta en el artículo 15 de la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional* el deber de formular políticas para plantificar, dirigir, coordinar y regular las acciones pertinentes. También es su deber asesorar al Estado respecto a la formulación de disposiciones sobre la materia y supervisar y evaluar las funciones, tareas y resultados de los órganos relacionados. De igual manera, el Consejo nacional debe buscar la optimización de los recursos, además de promover y coordinar las acciones para la prevención de riesgos profesionales y la rehabilitación de los trabajadores. A su vez debe participar en la ratificación de acuerdos y convenios relacionados con la seguridad y bienestar en el trabajo, y promover medidas para que los proyectos industriales inviertan en la prevención de riesgos.

De acuerdo con el *Reglamento general de la inspección del trabajo*, establecido en la Resolución Ministerial 1444 de 2023, la inspección del trabajo es una atribución exclusiva del Ministerio de trabajo, empleo y previsión social. La función se ejecuta a través de la Dirección general de trabajo, higiene y seguridad ocupacional, órgano encargado de los inspectores de trabajo distribuidos en las jefaturas departamentales y regionales de trabajo.

Dirección general de higiene, seguridad ocupacional y bienestar

La Dirección general de higiene, seguridad ocupacional y bienestar es un órgano del Ministerio de trabajo, empleo y previsión social que tiene como función proponer normas sobre la seguridad y la salud laboral, coordinar programas y acciones del sistema, promover actividades educativas sobre higiene, promover la seguridad y el bienestar, revisar el cumplimiento de las normas de protección contra los riesgos profesionales y aprobar los programas sobre higiene, seguridad ocupacional y bienestar realizados por las empresas (Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional, artículo 19).

Así, las obligaciones de la Dirección general incluyen solicitar información sobre enfermedades y accidentes de trabajo, evaluar las acciones y programas desarrollados en los centros de trabajo, inspeccionarlos, sustanciar las sanciones e intervenir en accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incapacidades y demás beneficios sociales por riesgos profesionales.

Así, se refiere que esta dependencia garantiza que se cumplan las disposiciones de la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional* con el apoyo de los inspectores del Ministerio de trabajo (Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional, artículo 25). Para ello, se le asignó la función técnica de supervisión, donde debe asegurarse el control de la ejecución de los deberes por parte de los inspectores en SST (Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional, artículo 29).

Instituto bolivariano de seguridad social

El Instituto boliviano de seguridad social es una institución descentralizada y autónoma que se encarga de la dirección, planificación y evaluación de la política de seguridad social del país. Entre las funciones que tiene se encuentra el otorgamiento de las prestaciones sanitarias de los seguros de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales. Este también debe ejecutar la fiscalización y el control de los entes gestores del Seguro social obligatorio. Es importante señalar que es el ente que dirige y controla el Sistema de seguridad social, integrado en el Sistema de higiene, seguridad ocupacional y bienestar.

Por lo tanto, en materia de salud ocupacional, este ente delega sus labores a la Caja nacional de seguridad social. Labores tales como constatar el estado de salud de sus trabajadores en el tiempo de su contratación mediante exámenes médicos pre ocupacionales, exámenes clínicos, radiográficos y de laboratorio; evaluar y estudiar las incapacidades por enfermedades laborales, accidentes de trabajo y procedimientos comunes; encargarse de recomendaciones y disposiciones para la rehabilitación y readaptación de los trabajadores.

Instituto nacional de salud ocupacional

El Instituto nacional de salud ocupacional (INSO) es otra institución descentralizada rectora en salud ocupacional. El Instituto tiene la competencia de normar las actividades de salud ocupacional y de ambiente de trabajo y controlar las condiciones de higiene y seguridad del trabajo. Se encarga de dirigir e implementar actividades de salud ocupacional en todo el territorio del país.

Entre sus funciones está la organización de trabajos de investigación y estudios sobre el salud y seguridad laboral, la realización de estudios médicos para todos los trabajadores, brindar asesoramiento técnico a las empresas y entidades públicas o privadas, proponer normas técnicas y evaluar las incapacidades por lesiones de trabajo.

Comité mixto de seguridad e higiene

Según la *Ley de higiene, seguridad ocupacional y bienestar de 1979,* los empleadores deben establecer y mantener Comités mixtos de seguridad e higiene. De forma específica, el artículo 30 de la misma ley dispone que las empresas deben crear dichos comités para vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos profesionales. Estos comités serán conformados paritariamente por representantes de empleadores y trabajadores. Los representantes se elegirán mediante una votación directa de los trabajadores y tendrán su cargo un año con posibilidad de reelección.

En cuanto a las funciones de los Comités mixtos, se debe decir que estos se encargan de informar sobre las condiciones de trabajo; el funcionamiento de la maquinaria, los equipos e implementos de protección personal; conocer y analizar los accidentes de trabajo para identificar las causas, y gestionar la presentación de denuncias llevando reportes detallados de las actividades. A su vez, este debe proponer soluciones y medidas para mejorar las condiciones de trabajo, prevenir riesgos, promover actividades de difusión y educación, mantener el interés de los trabajadores en su seguridad e higiene y colaborar con el cumplimiento de la Ley general de higiene y seguridad ocupacional de 1979.

Departamentos de higiene y seguridad ocupacional

Por otra parte, la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional y bienestar* dice que es obligación del empleador crear y mantener departamentos de higiene y seguridad ocupacional. En el artículo 42 de la norma mencionada, los departamentos pretenden investigar sobre la higiene y seguridad en los centros de trabajo, analizar los mecanismos de acción de los agentes perjudiciales para la salud de los trabajadores, promover la mejora de las condiciones ambientales e investigar cuáles son las causales de accidentes y enfermedades en los centros de trabajo. De igual manera, los departamentos de higiene y seguridad ocupacional deben desarrollar programas de prevención y promover la protección personal de los trabajadores.

4.1.5. Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Bolivia

En vista de la contextualización sobre el panorama laboral de Bolivia, la normativa vigente sobre seguridad y salud del trabajo en el país, las instituciones creadas y demás elementos estudiados previamente, se procede a analizar cuál es el grado de cumplimiento de Bolivia en cuanto a los convenios de la OIT sobre SST. Específicamente, se evaluará el cumplimiento de los convenios C155 y C187 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo. Es necesario hacer la salvedad de que Bolivia no ha ratificado ninguno de estos dos convenios de la OIT.

C155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

A continuación, se abordará el estudio de las disposiciones desarrolladas por Bolivia en torno a la política nacional de seguridad y salud en el trabajo. Esto incluye el monitoreo y obligaciones de riesgos laborales, las acciones de prevención, las obligaciones de las partes laborales y los sistemas de registro, inspección y vigilancia, según las disposiciones reguladas en el *Convenio C 155 de 1981*. Es de resaltar que en Bolivia se ha estructurado un marco normativo que busca regular las obligaciones en SST. Sin embargo, la práctica y la gestión que se han desarrollado, así como las dinámicas económicas en el país, han impedido que la implementación d*El entorno de trabajo seguro y saludable* sea efectiva.

Política nacional en seguridad y salud en el trabajo

El artículo 4 del *Convenio C 155* establece que los miembros deben "(…) formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo." (OIT, 1981)**.** El objeto de dichas políticas es prevenir accidentes y daños a la salud que sean causados en el trabajo para reducirlos al mínimo en la medida que sea posible y razonable.

En Bolivia, a pesar de no contar con una política nacional de SST, la *Ley general de higiene, seguridad ocupacional y bienestar del trabajo de 1979*, que busca lograr un ambiente laboral que prevenga el riesgo a la salud psicofísica de los trabajadores y proteja a las personas de los riesgos de la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico, fundamenta su incorporación dentro del ordenamiento jurídico. Esta dispone el deber de proteger la vida, la integridad física y mental de los trabajadores, constituir edificaciones con estructuras sólidas con condiciones seguras, sanitarias y ambientales. También se establece el deber de mantener en buen estado las estructuras, maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo. A la vez, se determinan las condiciones mínimas de higiene y seguridad del trabajo que se deben implementar en el lugar de trabajo. De esta forma, incorpora disposiciones sobre los lugares de trabajo y el medio ambiente. Estas disposiciones se refieren a la calidad del aire, el uso de maquinaria, equipos, sustancias peligrosas y dañinas y demás operaciones y procesos específicos para la construcción, la minería y otros.

La norma determina la necesidad de contar con la participación y acción conjunta de los trabajadores, los empleadores y el Estado. También articula las instituciones encargadas de dar aplicación a las obligaciones existentes en SST. Entre ellas, encontramos el Consejo nacional de higiene, seguridad ocupacional y bienestar, que tiene como función formular políticas, coordinar acciones y asesorar en la formulación de políticas en SST, como se dijo previamente. Su importancia es que reúne a empleadores, trabajadores y al Estado para lograr concertación para optimizar las políticas existentes y las medidas implementadas en SST en los diferentes sectores. Esto cumple con la premisa de incorporar una participación tripartita a la gestión.

Adicionalmente, se menciona que esta norma promueve la capacitación de los trabajadores en prevención de riesgos y en mecanismos de seguridad. A la vez, resalta la importancia que los trabajadores participen en la ejecución de los objetivos planteados en SST y en el cumplimiento de las normas que promueven condiciones de trabajo y medio ambiente idóneas. Así, se requieren procesos de comunicación interna y externa sobre la concientización de SST, y conformar los comités mixtos en cada establecimiento, capaces de dar retroalimentación y recomendaciones sobre las medidas que se pueden implementar en el lugar de trabajo, así como la vigilancia de los establecimientos. Bajo este órgano se está promoviendo la participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales.

Así, se incorporan dentro del ordenamiento jurídico los objetivos y elementos que debe contener la política nacional de SST, que promulga el *Convenio C 155 de 1981*, como consulta tripartita, gestión de riesgos en los lugares de trabajo, medio ambiente, herramientas, maquinaria, equipo y manejo de sustancias. También toma en cuenta la obligación de formación, capacitación, comunicación y participación de los trabajadores, y las responsabilidades de las autoridades, empleadores y trabajadores.

Aunque la norma incorpore elementos propios de la política nacional en SST, en la práctica no se presenta una implementación cabal de los estamentos. Dada la ausencia de información y de estadísticas frente al comportamiento de la accidentalidad, enfermedades y morbilidad laboral, no se tiene conocimiento de su eficacia en el sector formal. Relacionado con esto, se dificulta la construcción de un panorama general y real del estado del país en SST, imposibilitando así la identificación de problemas estructurales específicos que causen accidentalidad o siniestralidad.

Por otra parte, es pertinente recordar que el índice de informalidad existente en el país supera el 70% de la población. Esto implica que el alcance de la disposición no genera un proceso de gestión, seguimiento ni vigilancia en cuanto al cumplimiento de las obligaciones en SST de manera robusta a nivel nacional. En el ámbito informal es imposible conocer si existen medidas desarrolladas para fomentar la SST.

En este sentido, es necesario que Bolivia construya un perfil nacional de SST, en el que se incorporen datos estadísticos de accidentes de trabajo, enfermedades laborales e informes sobre las condiciones de trabajo peligrosas que persisten. De esta forma será posible reconocer los principales peligros y riesgos en los diferentes sectores económicos, tanto de la economía formal como en la informal. Esto permitirá tener claridad sobre las problemáticas puntuales que deben ser afrontadas.

También es necesario construir una política nacional en SST que contenga los elementos ya desarrollados por la normativa, que determine y desarrolle las prioridades identificadas en el perfil, que establezca objetivos claros y que determine una periodicidad para reexaminar las normas. Solo así será posible tener conocimiento adecuado del panorama cambiante y de los nuevos retos que se surgen en el ámbito laboral. Esta política debe ser construida bajo los parámetros del diálogo social, incentivando la creación de mesas de trabajo frente a la evaluación y estudio de la SST.

Finalmente, se deben contemplar estrategias para impulsar una gestión activa por parte del trabajador en la prevención de riesgos laborales y la denuncia en contra del empleador cuando este incumpla con sus deberes. Se debe garantizar que una denuncia de este tipo no cause represalias para el trabajador. Para esto se requiere establecer mecanismos para la prohibición de represalias como sanciones para el empleador, indemnizaciones a favor del trabajador y la garantía de la estabilidad laboral del trabajador, medidas que en la actualidad no se han estructurado.

Monitoreo en riesgos laborales

Se abordará lo concerniente al cumplimiento de criterios, como el monitoreo en riesgos laborales, desde la óptica del *Convenio C155 de 1981* y la normativa nacional. Se debe mencionar que, a pesar de que la normativa contemple disposiciones relacionadas con el monitoreo periódico en riesgos laborales, en la práctica esta gestión no ha obtenido los resultados esperados, puesto que no se cuenta con información ni estudios sobre los diferentes sectores y sus riesgos laborales.

En primera instancia, el *Convenio C 155 de 1981* prevé que debe haber un monitoreo periódico de riesgos laborales, que se debe realizar mediante evaluaciones y estudios en los distintos sectores de la economía. A su vez, se debe considerar a los trabajadores más vulnerables, como los discapacitados, con el fin de identificar los problemas centrales a nivel nacional de los sectores económicos en temas de SST.

Al estudiar la normativa nacional se identifica que el país se encuentra en una situación compleja, pues en su mayoría no se cumplen los requerimientos de la SST. La *Ley general de higiene y seguridad ocupacional* dice que es obligación de la Dirección general “Requerir y obtener de los empleadores, Cajas de seguro social y otras fuentes, información sobre enfermedades y accidentes de trabajo” (Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, 1979). Adicionalmente, se determina la necesidad de realizar inspecciones para verificar el cumplimiento y conocer los posibles riesgos para tomar las medidas requeridas. El Instituto nacional de salud ocupacional debe investigar y evaluar los riesgos laborales del país. Prueba de que existen disposiciones normativas que buscan identificar los principales problemas nacionales en SST para tomar medidas de respuesta efectivas.

Sin embargo, en la práctica no se cuentan con estadísticas, ni se han implementado estudios o un sistema de recolección de datos integrado que permita a las entidades responsables generar las correspondientes investigaciones. Existen problemas estructurales en Bolivia, pues, aunque haya una obligación clara de llevar a cabo investigaciones en riesgos laborales, en la práctica las actividades de investigación son

reducidas. La agenda de política pública debe considerar la relevancia de las investigaciones, pues sin investigación ni definición de prioridades no se logra generar una respuesta a las problemáticas que pueden surgir en el ámbito laboral. De esta forma, se podrán aumentar los recursos técnicos y humanos para fomentar los procesos de investigación en riesgos laborales.

Por otra parte, respecto a la gestión de medidas y respuesta a los principales problemas, la intervención no se ha realizado con ocasión a los datos y a la información disponible. Las disposiciones normativas establecen medidas que deben ser implementadas en los sectores económicos que impactan mayoritariamente el PBI en Bolivia, pues establecen directrices para la gestión de condiciones de seguridad, higiénicas, ergonómicas, mecánicas y físicas propias de la industria de manufactura y de minería. Cabe mencionar que hay un amplio desarrollo de disposiciones dirigidas al sector de construcción, ya que contiene el 8.8% de la población económicamente activa del país y que este sector sufre un alto riesgo laboral, lo que los vuelve especialmente vulnerables a accidentes laborales.

En relación con las obligaciones en materia en SST sobre los diferentes grados de riesgos se menciona que la norma NTS 009/23 habla de la identificación del peligro y la evaluación de los riesgos para tomar medidas. Pero esta disposición solo brinda un parámetro general de los elementos a cumplir, sin considerar la capacidad técnica, financiera y humana de cada empresa. Se debe implementar un sistema de estándares mínimos en el que se indique la importancia de adecuar el cumplimiento de la normativa a las actividades económicas, a la capacidad y al tamaño que cada empresa tiene, lo que permitiría la estructuración de medidas enfocadas al uso de los recursos existentes.

Acciones en materia de prevención

Otro elemento central por estudiar son las medidas de prevención de riesgos laborales. El *Convenio C155* resalta la importancia de establecer actividades prohibidas o que requieran autorización, la adopción de medidas según la actividad económica y la diferenciación de los tipos de trabajo. De igual importancia, el Convenio determina que se debe realizar un proceso de enseñanza y capacitación en cuestiones de SST. Otras obligaciones del convenio son la determinación de las sustancias prohibidas o sujetas a autorización, la creación de un sistema de investigación sobre los agentes químicos o físicos, la generación de lineamientos para que los fabricantes de maquinarias y la necesidad de informar al personal los riesgos.

En general, se ha identificado que se cumplen los elementos de este ámbito del *Convenio C155*. La *Ley general del trabajo y ley general de higiene y seguridad ocupacional* clasifican actividades y estipula cuales se encuentran prohibidas. En las normas nacionales de Bolivia se encuentran también disposiciones específicas y aplicables específicamente para ciertas ramas de actividad económica, como para la construcción y la minería, teniendo en la mira que estas labores son de alto riesgo.

Por otro lado, hay normativa relacionada con el uso de sustancias químicas, como la *Resolución Ministerial 0769/90,* que determina cuáles son las sustancias químicas prohibidas o aquellas que deben ser manipuladas con precaución. También se encuentra el *Reglamento para actividades con sustancias*

peligrosas, dispuesto en el *Decreto Supremo N° 24.176 de 1995*, el cual implementa medidas para la reducción de los riesgos en el uso de sustancias peligrosas. Este establece el deber de reportar los accidentes y tomar medidas adicionales para prevenir que vuelvan a ocurrir.

Obligaciones de los empleadores y trabajadores

La mayoría de las obligaciones de trabajadores y empleadores se plasman en la L*ey general de higiene, seguridad ocupacional y bienestar* y en la *Ley general del trabajo de Bolivia* de 1979.

Estas disposiciones establecen que los empleadores deben cumplir los lineamientos relacionados con higiene, seguridad y bienestar del trabajo; mantener en buen estado los espacios de trabajo y las maquinarias o equipos usados; incorporar las medidas necesarias para la prevención y eliminación de riesgos laborales; llevar registro de los accidentes y enfermedades laborales; mantener puestos de primeros auxilios o asistencia médica en los centros de trabajo; y brindar equipo y vestimenta a los trabajadores para prevenir accidentes y enfermedades laborales. A la vez, determinan el deber de las empresas de desarrollar controles médicos, indicando que deben determinar las condiciones de salud, investigar las condiciones ambientales, analizar los mecanismos de acción de agentes perjudiciales y promover las condiciones ambientales adecuadas.

Con estas responsabilidades se busca acatar los lineamientos del *Convenio C155 de 1981*, que establece que el Estado debe asegurarse de que el empleador garantice que los lugares de trabajo, maquinaria y equipo no generen riesgos para la SST. El Estado también tiene que asegurar que se cuide a los trabajadores de riesgos con medidas como equipos de protección, vestimenta y la habilitación de servicios médicos en el centro de trabajo, entre otras cosas.

Según las normas nacionales de Bolivia, los trabajadores deben cumplir las normas vigentes en SST, hacer uso de los implementos de protección que se les entregan, informar sobre el daño de máquinas o equipos, velar por su propia seguridad y salud y denunciar ante el ente encargado la falta de dotación por parte del empleador. Para esto, el *Convenio C155* dicta como obligaciones de los trabajadores informar sobre cualquier situación que sea un riesgo, velar por su seguridad, cumplir las instrucciones, usar correctamente los implementos de protección y equipos y cooperar con el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Bolivia ha desarrollado estamentos que buscan que los trabajadores y empleadores cumplan con las responsabilidades que le fueron establecidas en el *Convenio C155 de 1981*. Sin embargo, hay oportunidades de mejora para el país. Entre las obligaciones del empleador, según el Convenio de la OIT, se incluye la colaboración en medidas de prevención cuando dos o más empresas desarrollen actividades en el mismo lugar de trabajo. Esta obligación se cumple parcialmente, pues dadas las normas nacionales solo se obliga a los empleadores a ejecutarlo en el ámbito de la construcción.

A la vez, se identificó la necesidad de generar garantías para los trabajadores que de buena fe hayan interpuesto una queja por infracciones por parte de su empleador. No se evidenciaron disposiciones que

regularan y promovieran la protección a los trabajadores en casos de que se presenten denuncias o quejas. Esto denota una falencia sistemática en la protección a los trabajadores. Como consecuencia de la falta de protección, se podría obstaculizar presentación de quejas o denuncias necesarias. Esto por el temor a represalias y repercusiones que el trabajador puede enfrentar.

Finalmente, otra problemática existente es que los empleadores omiten informar los casos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Por lo tanto, es necesario fortalecer las consecuencias que se derivan de la inobservancia del reporte pertinente de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Las medidas coactivas implementadas actualmente no son suficientes para incentivar el cumplimiento de estas disposiciones.

Sistemas de registro, inspección y vigilancia

Como se estableció previamente, la normativa nacional dicta diferentes medidas encaminadas a crear un sistema de registro, inspección y vigilancia que asegure el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales.

Por medio de la *Ley general de higiene y seguridad* se dispone que la Dirección general de higiene, seguridad ocupacional y bienestar es una de las instituciones encargadas de la inspección de los centros de trabajo. Además, la norma determina que hay varias instituciones encargadas de la inspección y supervisión de los centros de trabajo para lograr el cumplimiento de las normas. De forma específica, se estableció que habrá un cuerpo de inspectores especializados que deberá verificar el cumplimiento de la normativa y otras funciones relacionadas. De igual manera, en la *Ley general del trabajo* se abordan temas relacionados con la inspección del trabajo.

Según la *Norma NTS 009/23*, se deben realizar inspecciones internas para brindar información sobre la implementación y el mantenimiento del programa de gestión de SST (PGSST) que debe ser desarrollado por el empleador. Bajo ello, se procura que en la organización se implementen medidas de gestión del cambio, es decir, que se analicen las dinámicas a modificar, tanto internas como externas, y se procuren medidas para los riesgos. También se busca que se realicen procesos de investigación de accidentes y presentación de enfermedades para establecer medidas correctivas. Se debe estructurar un proceso de autoevaluación para validar la existencia de no conformidades y subsanarlas. Adicionalmente, la normativa obliga a que el PGSST sea presentado al Ministerio de trabajo para su revisión y validación. Esto último para tener una certificación, la cual debe ser renovada cada tres años, generando la obligación de que el empleador mejore y optimice continuamente el sistema implementado.

En cuanto a la gestión de medidas para orientar a empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en SST, en el ordenamiento jurídico se establecen normas técnicas en seguridad que orientan al empleador sobre los riesgos. Una falencia del sistema es que, si bien el Ministerio de trabajo brinda un direccionamiento a los empleadores frente a la implementación del PGSST cuando acuden a él, no existen brigadas de formación ni capacitación en el tema. Así mismo, una barrera en la gestión es que los

empleadores deben pagar una cuota al Ministerio del trabajo para que el PGSST pueda verificarse y aprobarse. Por otra parte, tampoco se generan procesos de educación gratuitos para los trabajadores sobre sus derechos, deberes y responsabilidades en SST.

Respecto al registro de información, el *Convenio C155 de 1981* establece la necesidad de contar con organismos centrales para el control de SST y procedimientos para la declaración de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Al respecto, la *Ley general de higiene y seguridad* dispone que es obligación del empleador reportar los accidentes o enfermedades laborales que ocurran, y se dispone la manera en la que se debe hacer dicha denuncia. En concordancia con esto, la normativa nacional dispone que el órgano responsable es el Consejo nacional de higiene, seguridad ocupación y bienestar bajo la dirección del Ministerio de trabajo.

Aunque la norma establece que se deben realizar estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se ha identificado que no hay información suficiente. Los datos son incompletos, no están actualizados y no se ha encontrado esfuerzos por parte del Estado para mejorar esta situación. Esta situación obedece a la falta de reportes hechos por los empleadores y a la inexistencia de un sistema de información articulado entre los prestadores de servicios asistenciales y el Ministerio de trabajo.

Otra falta de cumplimiento por parte de Bolivia es la falta de reportes y publicaciones anuales de las medidas tomadas para la aplicación de políticas de riesgos laborales. En la normativa del país no se incluye la obligación de presentar informes anuales sobre las medidas tomadas para la SST. En la *Ley general de higiene y seguridad* se dice que se deben evaluar según las estadísticas las acciones y programas de higiene, seguridad y bienestar en los centros de trabajo, pero no hay espacio temporal para hacerlo. Bajo estas condiciones no es posible realizar este tipo de reportes, pues no hay información que permita su desarrollo.

Al no establecer un sistema de información articulado, y sumando que los procesos de estadística no se reportan actualmente, se recomienda generar un mecanismo para identificar y transmitir información sobre lesiones y enfermedades e incluso mortalidad a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales. Esto permitirá focalizar las acciones de intervención que se requieran, mitigando así los peligros graves que representan una amenaza para los trabajadores. Además, es indispensable estipular medidas coactivas y coercitivas para dar cumplimiento a la obligación de reportar y publicar anualmente. Esto hará posible mejorar y evaluar los sistemas de SST actuales.

En relación con las sanciones incorporadas por incumplimiento de las obligaciones en SST, la L*ey general de higiene y seguridad ocupacional* y la L*ey general del trabajo* incluyen la imposición de multas, acciones civiles y penales. Ahora bien, aunque documentalmente existan disposiciones coactivas que buscan el cumplimiento de las obligaciones en SST, su aplicabilidad es baja. Estas no generan un aliciente para el empleador en el cumplimiento de sus obligaciones. Así mismo, se menciona que los resultados de las acciones civiles ante la ocurrencia de un siniestro que genere un daño para el trabajador no tienen un costo económico alto, lo cual no genera un impacto que incentive al empleador a ver a la SST como una inversión.

En conclusión, Bolivia cumple varios artículos del *Convenio C155* relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Aunque el país ha creado normas con aspectos bastante desarrollados en materia de seguridad y salud laboral, como las obligaciones de las partes laborales, se puede afirmar que existen oportunidades de mejora frente a ciertos aspectos. Esencialmente, con relación a términos estadísticos, sistemas de análisis de datos, periodicidad de reexaminación de las normas nacionales y medidas coactivas.

C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Se examinará el cumplimiento de Bolivia en el marco del *Convenio C187 de 2006*. Se tendrán en cuenta aspectos como la cultura nacional de prevención de riesgos, la cultura de SST, la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, el sistema y el programa nacionales de SST.

Cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo

En primer lugar, se estudiará cual es el cumplimiento de Bolivia en la promoción e implementación de una cultura de la prevención para lograr seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo con el *Convenio C187* y la *Recomendación R197*, hay tres elementos para revisar el cumplimiento de una cultura nacional en SST.

Primero, se deben crear campañas nacionales y en el lugar de trabajo para crear conciencia sobre la SST. Al respecto, Bolivia tiene una ejecución limitada. La información consultada no se evidencia la promoción ni la implementación de campañas para lograr concientización en los lugares de trabajo. Esto muestra un compromiso corto del país en generar una cultura ciudadana y nacional sobre la seguridad y la salud en el trabajo. La información consultada refleja un interés menor en crear campañas, que son un medio masivo de información que permitirían promover la cultura.

En segundo lugar, un pilar de la cultura nacional es facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre SST entre las autoridades competentes, los empleadores, trabajadores y sus representantes. En el caso de Bolivia hay una falla estructural en el sistema de recolección de datos, realización de estadísticas y análisis sobre las mismas. A pesar de que, en diversas normas nacionales, como la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional* se dispone la obligación de los empleadores y trabajadores de reportar accidentes o enfermedades laborales.

Este caso refleja que no necesariamente las normas dictadas en el orden nacional se acatarán y ejecutarán según lo establecido. Como se ha dicho previamente, en Bolivia se identificó una carencia notable de información clara, y actualizada sobre la cantidad de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, información laboral sectorizada y otros datos relevantes. Por eso, no es posible crear un panorama laboral completamente real y que se ajuste a las situaciones laborales actuales.

En tercer lugar, se trae a colación el promover la adopción de políticas de seguridad y salud y la construcción de comités mixtos de seguridad social, abordar limitaciones de microempresas, empresas pequeñas, empresas mediana y contratistas en relación con la aplicación de las normas nacionales de SST.

Este elemento se cumple por la normativa nacional de Bolivia, pues esta contempla la creación de comités mixtos en el artículo 30 de la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional*, donde se establece que toda empresa "(…) constituirá uno o más Comités Mixtos de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, con el don de vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos profesionales" (Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, 1979) En el artículo 32 de la misma norma se determina que los comités estarán conformados por representantes de los empleadores y trabajadores "(…) en función a la magnitud de la empresa, a los riesgos potenciales y al número de trabajadores" (Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, 1979).

Así se muestra que las normas nacionales sí contemplan la implementación de comités mixtos para actuar en temas referentes a la SST. De igual manera, la creación de los comités se hace en función del tamaño de las empresas y sus riesgos laborales, por lo que, se toman en consideración las limitaciones de las microempresas y pequeñas empresas para lograr la efectiva ejecución de la SST.

En cuanto a la promoción de adopción de políticas de salud y seguridad, se ha identificado un cumplimiento por parte de Bolivia. A lo largo del presente documento se ha incluido información diversa y normativas que muestran la promoción de la SST. Se han creado normas específicas para los peligros existentes en industrias particulares, como minería y construcción, y normas generales aplicables a nivel nacional con el objetivo de fomentar la salud, la seguridad e la higiene en el trabajo.

Para continuar con el desarrollo de una cultura nacional en SST es necesario crear campañas nacionales e iniciativas que desarrollen la conciencia de la población sobre el desarrollo de prácticas seguras en el lugar de trabajo, el desarrollo de medidas de prevención y el autocuidado. Así mismo, es necesario generar estadísticas e investigación, esto mediante la capacitación y formación en la recolección de datos. Al mismo tiempo es importante reforzar la obligación de reporte por parte de los empleadores de forma transparente y precisa.

Considerando que existen problemas sobre los reportes de accidentes y enfermedades del empleador, se sugiere implementar un proceso claro y exigible que provea los canales y los plazos en los que se deben realizar los reportes. Además, desarrollar incentivos, tales como beneficios fiscales, incorporar medidas de auditoría y supervisión y fortalecer las sanciones por no reportar adecuadamente. También es necesario incentivar la colaboración con los representantes de los trabajadores y la participación de los trabajadores para fortalecer la vigilancia del proceso de reporte en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Política nacional de seguridad y salud en el trabajo

En segundo lugar, se estudiará el cumplimiento de Bolivia en parámetros de política nacional en SST, según el *Convenio C187*. El cumplimiento se evaluará bajo elementos como la promoción de la mejora continua a través de la política nacional, la creación de un ambiente seguro y saludable, el impulsar en todos los niveles el derecho de los trabajadores a la SST y evaluar los peligros y riesgos del trabajo.

En primer lugar, el artículo 2 del *Convenio C187* dice que se debe "promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo" (OIT, 2006). Al respecto, aunque no se estipula una política nacional en SST documentada que permita la validación periódica de las medidas, se puede afirmar que las normas incentivan procesos de optimización en las gestiones a emprender a nivel empresarial. Sin embargo, a nivel nacional no hay continuidad o establecimiento de reglamentos para la reexaminación de las normas existentes.

En segundo lugar, el convenio también dispuso que la política nacional será desarrollada en consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores. En relación, aunque no existe política nacional de SST, la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional* establece que sus objetivos se alcanzan por medio de la acción conjunta del Estado, los empleadores y los trabajadores, fomentando la importancia de la participación conjunta. Para reforzar y generar esta aplicación se recomienda configurar mesas de concertación en donde se analicen índices de siniestralidad y problemáticas de cada uno de los sectores, así como las disposiciones existentes que ameriten actualización en SST. Ahora bien, un aspecto a estudiar en las mesas es el trabajo informal, dado que se presenta en todos los sectores económicos, con una tasa superior al 70 % de la población.

Por otra parte, el artículo 3 del mismo convenio dispone que es necesario "impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable" (OIT, 2006). Sobre esto, en el plano nacional de Bolivia se incluyen protecciones para todos los trabajadores del sector formal, buscando la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable. Las normas operan en todos los niveles laborales e industriales, por lo que se da protección a los trabajadores sin discriminación, a menos que esta sea en beneficio de este.

De igual manera, se considera se da el cumplimiento a lo previsto en el artículo 3 antes mencionado, pues los derechos de los trabajadores son protegidos en diferentes niveles. En primera instancia, por medio de normas internas de cada empresa o lugar de trabajo donde se implementan medidas específicas para enfrentar los riegos de cada empresa, y así mejorar el ambiente y volverlo seguro y saludable. En segundo lugar, mediante la inspección e injerencia de instituciones en el trabajo. En tercer lugar, por ramas jurídicas, como los jueces o árbitros, que solucionan conflictos relacionados con el trabajo y las condiciones laborales.

La normativa que brinda las bases para el desarrollo de la política nacional en SST solo trae a colación las medidas a implementar en el sector formal, desconociendo a un parte importante de la población económicamente activa. Por ello, parte de los objetivos a considerar son la estructuración de medidas y la promoción de la SST al sector informal, ya que la promoción de un ambiente seguro no es aplicable para este actualmente.

Sistema nacional en seguridad y salud en el trabajo

Por otra parte, el *Convenio C187* presenta lineamientos para la conformación de un sistema nacional de SST y plantea numerosos requisitos a cumplir en el marco del sistema nacional.

En primer lugar, se plantea que el Sistema Nacional de SST debe promover la mejora continua. Al respecto, la *NTS 009/23* establece el deber de actualizar la política interna en SST de forma acorde a los cambios que se presenten en la SST. Se debe actualizar considerando las características propias de la empresa o el establecimiento laboral. Con esto se procura que en la organización se implementen medidas de gestión del cambio. Es decir, que se analicen las dinámicas que se modifican, tanto internas como externas, y se procuren medidas para los riesgos que entrañan las mismas. También se busca que se realicen procesos de investigación de los eventos negativos para establecer medidas correctivas. A la vez, se debe estructurar un proceso de autoevaluación con el fin de reconocer la existencia de no conformidades y poder subsanarlas. No se puede dejar de lado que los Programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo deben ser presentado al Ministerio de trabajo para su revisión y validación. Esto último para tener una certificación, la cual debe ser renovada cada tres años, generando la obligación de que el empleador optimice el sistema implementado al interior de su organización.

En el sistema nacional de Bolivia se incluyen normas nacionales e internacionales en materia de SST. En el marco nacional encontramos la *Ley general del trabajo* del 8 de diciembre de 1942; el *Decreto Supremo N°2348 de 1951*, que crea un *Reglamento básico de higiene y seguridad industrial*; el *Código de seguridad social- Ley del 14 de diciembre de 1956; la Ley general de higiene y seguridad ocupacional y bienestar*; entre otras. Además, se ratificaron diferentes convenios, como el *Convenio 167* sobre la seguridad y salud en la construcción de la OIT.

En cuanto a órganos y autoridades encargadas, la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional*, La *Ley general del trabajo* y otras normas secundarias establecen diferentes órganos e instituciones encargadas para verificar y ejecutar las normas de SST. Son así encargados el Ministerio de trabajo, el Ministerio de salud, la Dirección general de higiene, seguridad ocupacional y bienestar y otras entidades. En relación con esto, se cumple con el criterio del Convenio relacionado con la necesidad de instaurar mecanismos para garantizar la observancia de la legislación. Este se ejecuta a través de la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional* donde, se indica que la Dirección general debe realizar inspecciones en los lugares de trabajo.

También es función del Ministerio de trabajo y de sus inspectores verificar el cumplimiento de las normas, y en caso de incumplimiento o infracciones de imponer multas. Además, esto se refuerza con *el Reglamento general de la inspección del trabajo,* que establece las facultades y competencias de la Inspección del Trabajo para verificar y fiscalizar el cumplimiento y aplicación de las normas sobre las condiciones de trabajo, la restitución de derechos laborales y la protección de los trabajadores mediante mecanismos, instrumentos y procedimientos. Ahora bien, es necesario fortalecer los recursos humanos del Ministerio, en particular frente al grupo de inspectores del trabajo, puesto que esto permitirá tener una mayor cobertura en los procesos de inspección y vigilancia.

Respecto a las disposiciones para promover la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional* incorpora una relación directa entre las obligaciones patronales y trabajadores, evidenciando la necesidad de cooperar entre ambos para lograr la

prevención en los lugares de trabajo. La misma norma presenta la creación de comités mixtos que se crearán en todas las empresas para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos profesionales, higiene, seguridad ocupacional y bienestar que conformarán representantes de empleadores y trabajadores. Por su parte, el Consejo nacional de higiene, seguridad ocupacional y bienestar es el órgano tripartito encargado del estudió y discusión de las cuestiones relativas a la SST.

Los servicios de información y asesoramiento de SST son prestados por la Dirección General, la cual debe "Propiciar la creación de la infraestructura en higiene, seguridad ocupacional y bienestar en los centros de trabajo ya existentes, asistirlos en su organización y asesorarlos en sus problemas inherentes" (Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, 1979) De igual manera, la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional*, dispone que el Instituto nacional de salud ocupacional debe "Proporcionar asesoramiento técnico en salud ocupacional a las empresas y entidades públicas y privadas" (Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, 1979). En lo que se refiere a servicios de información, la Caja nacional de seguridad debe organizar conferencias y eventos para educar y divulgar información y conocimientos sobre primeros auxilios, higiene y seguridad ocupacional. De igual manera, la Dirección general de higiene, seguridad ocupacional y bienestar debe programar y ejecutar labores educativas y de divulgación sobre higiene y seguridad ocupacional en diferentes niveles con otros organismos afines.

Entre las obligaciones de los empleadores en la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional*, Bolivia también enlista el proporcionar facilidades médicas a sus trabajadores con instalaciones, mantenimiento de servicios higiénicos y otros elementos. De igual manera, los empleadores deben tener servicios médicos de empresa cuando sea necesario. Por otra parte, el artículo 39 de la LGHSO dispone que se deben tener centros preventivos de medicina del trabajo y que estarán bajo la supervisión de un médico especializado en medicina del trabajo.

En el ámbito investigativo y de información, el Consejo nacional debe ejecutar programas de investigación y estudio desarrollados por las instituciones del sistema sobre la SST. Además, el Instituto nacional de salud ocupacional debe programar trabajos de investigación y estudio en la materia con organismos e instituciones relacionadas. Ahora bien, también se incluyen normas desde la óptica de la investigación, como la forma de investigar accidentes laborales o riesgos de trabajo. Desde este punto de vista se deben investigar las condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo, los accidentes de trabajo para establecer las causas y recomendaciones para evitarlos e los riesgos, enfermedades y los problemas específicos de la salud ocupacional.

En Bolivia se establece que el Seguro social tiene por objeto proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales, la invalidez y la muerte. Se indica que la Caja nacional de seguridad social será la encargada de financiar las prestaciones derivadas para los riesgos laborales (Código de Seguridad Social- Ley de 14 de diciembre de 1956). Por su parte, la *Ley N°1155 de 2019* establece el Seguro obligatorio de accidentes de trabajadores en el ámbito de la construcción como un mecanismo adicional en pro de los trabajadores de

este sector, atendiendo al alto riesgo que este representa. Bajo ello, se brindan las prestaciones necesarias para cubrir las lesiones y enfermedades que puedan derivarse de su trabajo.

Adicionalmente, se promueven medidas y actividades para la prevención de accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo, involucrando a los empleadores, trabajadores y representantes. Según la *Ley general de higiene y seguridad* esto es obligación de los comités mixtos, que están conformados por representantes de los trabajadores y empleadores y tienen como fin fomentar actividades de difusión y educación para mantener el interés de los trabajadores en acciones de higiene y seguridad. Así pues, se identificó que se involucran tanto a empleadores como a los trabajadores.

Ahora bien, las disposiciones frente al desarrollo del sistema nacional en SST en Bolivia existen, planteando el cumplimiento de los elementos que establece el *Convenio C 187 de 2006*. Sin embargo, una de las problemáticas principales del país es la implementación y cumplimiento efectivo de estas disposiciones. Situación que se deriva de tres elementos: falta de recursos para llevar a cabo los procesos de inspección y control, falta de un sistema integrado de información y la alta tasa de informalidad existente en el país. Todo esto deriva en que la normativa existente no sea aplicable. A su vez, existen pocas medidas creadas por el Estado para contrarrestar estas problemáticas tan presentes en el área laboral del país.

Programa nacional en seguridad y salud en el trabajo

Finalmente, se evaluará el cumplimiento de Bolivia respecto al programa nacional de SST y las disposiciones que incorpora el *Convenio C187* sobre el tema. Es necesario hacer la salvedad de que Bolivia en la actualidad no cuenta con un programa nacional de SST. Esto se deriva de la ausencia de estudios y análisis de las condiciones actuales que existen en el país en SST. Así, no se puede tener un panorama real sobre la situación nacional, aunque en las normas se deben realizar estudios y análisis para mejorar las condiciones de trabajo. Sin embargo, no hay datos suficientes que permitan crear un informe completo de las condiciones laborales. Por lo tanto, no se han identificado las prioridades nacionales con las que el país debe establecer los objetivos y gestionar actividades en el plazo determinado.

Ahora bien, la normativa en el país contiene las bases para el desarrollo del programa nacional de la SST. Por una parte, la normatividad boliviana dispone el deber de mejorar las condiciones de trabajo, y de disminuir o eliminar los riesgos laborales. Así mismo, se establece el deber de tomar medidas de prevención, como el uso de equipos y vestimenta acorde con la actividad a ejecutar para prevenir lesiones y la exigencia de tener maquinaria y equipos. Adicionalmente, se establece la responsabilidad de realizar estudios y análisis para la mejora de las condiciones de trabajo.

Amparado en estas disposiciones es necesario desarrollar un perfil nacional de SST. Esto permitirá conocer el estado del país por accidentalidad y enfermedad laboral y, así, contar con un diagnóstico de la situación. Una vez se identifiquen las principales problemáticas y prioridades para solucionarlas, se pueden estructurar programas, metas y objetivos que deberán ser puestos en práctica, junto a estrategias y actividades para su desarrollo. También se debe determinar quiénes son los responsables de su ejecución

y los tiempos en que estos objetivos se debe lograr. También se deben establecer indicadores de progreso para verificar su cumplimiento y tomarlos para mejorar el sistema.

Estas estrategias y actividades deben buscar la protección de los trabajadores mediante la reducción o eliminación de los riesgos laborales, y así prevenir lesiones, muertes o enfermedades en los trabajadores. Posteriormente, se debe evaluar su cumplimiento y las mejoras que pueden implementarse. Lo anterior se debe llevar a cabo de forma cíclica, pues así se logrará una mejora continua.

El plan debe desarrollarse con la acción conjunta del Estado, los empleadores y los trabajadores. Para ello es necesario involucrar en el proyecto a las organizaciones de empleadores, a los trabajadores y a los representantes del gobierno. Además, se deben abrir mesas de diálogo en las que las partes puedan exponer sus necesidades, que deben considerarse en la construcción del programa.

El programa debe incorporar actividades que involucren la educación a nivel nacional sobre la SST, informando los derechos, deberes y responsabilidades de cada una de las partes. Así mismo, es importante desarrollar incentivos para empleadores frente a la implementación de buenas prácticas en SST, que permiten gestionar certificaciones, beneficios fiscales, ayudas económicas y financiación para aplicar medidas de prevención y control.

4.1.6. Conclusiones y recomendaciones

En Bolivia hay una problemática generalizada relacionada con la actividad económica informal, la cual se establece en un índice elevado, representando un reto en cuanto a seguridad, salud e higiene en el trabajo. En las actividades económicas informales las medidas de protección son nulas, o mínimas, dejando a la población trabajadora de este sector en una posición vulnerable. Cabe mencionar que el marco normativo establecido se dirige exclusivamente al sector formal, incluso al sistema de vigilancia, inspección y sanción existente.

Para el sector formal hay disposiciones de orden nacional, como l*a Ley General de higiene, seguridad ocupacional y bienestar*, una de las principales normas del país en materia de SST. Hay otras normas relevantes, como la *Ley general del trabajo* y el *Código de seguridad social*. En términos generales, las normas universales presentan información pertinente y adecuada para prevenir los riesgos laborales. Bajo lo anterior, solo se presenta un control frente a las empresas formalizadas y se valida el cumplimiento de sus obligaciones.

Por otra parte, en el país se identificó que hay una gran variedad de industrias, principalmente de manufactura, servicios, agricultura, hidrocarburos, minería, comercio, bienes raíces y otros. En estas industrias los peligros más comunes son por condiciones de seguridad. Los principales peligros tienen que ver con trabajo electricidad, espacios confinados, caídas y aplastamiento. También hay riesgos de tipo biomecánicos y químicos. Por lo general, los accidentes se dan por falta de mantenimiento en los equipos

y maquinarias, por falta de señalización, falta de aptitud de operación de las máquinas y actos negligentes por parte de los trabajadores.

Atendiendo a estas condiciones, la *Ley general de higiene y seguridad ocupacional y bienestar* determina las condiciones mínimas de higiene y seguridad en el trabajo. Esta establece disposiciones técnicas sobre el resguardo de maquinarias, el equipo eléctrico, las herramientas manuales, herramientas portátiles accionadas por fuerza motriz, las calderas y recipientes a presión, entre otros. A la vez se aprueba la *Norma técnica de seguridad NTS015* de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgos disergonómicos que busca establecer parámetros para prevenir y controlar los riesgos laborales, generando lineamientos sobre la manipulación de carga y el límite de peso recomendado de estas. Además, se estipulan normas sobre la postura laboral y las condiciones ambientales de trabajo.

Ahora bien, se establecen ciertas disposiciones encargadas de regular industrias específicas, como la construcción. No obstante, no existe un desarrollo específico para las principales industrias, las que poseen gran parte de la fuerza de trabajo. Sucede lo mismo con la legislación para promover la protección de grupos específicos de trabajadores, la cual brinda este beneficio a pocos grupos en el país, dejando de lado grupos poblacionales vulnerables.

Al estudiar la siniestralidad en el país se localizó una ausencia de consolidación y de actualización de datos en relación con los accidentes y enfermedades laborales. Este hecho muestra los problemas estructurales en el país referente a la identificación de riesgos laborales, datos sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales que impiden entender el panorama real de SST en el país. Así pues, se hace prácticamente imposible calcular los costos económicos que se despliegan de la siniestralidad en el país.

Es necesario que Bolivia desarrolle un sistema de información integrado con los índices de enfermedad y accidentalidad, para que los servicios médicos tengan una participación en el reporte de la información allegada por el trabajador o empleador, y que esta sea compartida al Ministerio de trabajo. De esta forma, se debe crear una base de datos eficiente y funcional que permita conocer las condiciones del país, desglosar los diferentes tipos de peligros que existen y estructurar medidas entorno a ellos.

Además, la mencionada problemática se basa en la omisión del empleador de reportar los siniestros en el lugar de trabajo. Por lo tanto, es necesario generar procesos de capacitación sobre el proceso y los canales de reporte. También se deben desarrollar incentivos, como beneficios fiscales, incorporar medidas de auditoría y supervisión y fortalecer el sistema sancionatorio en caso de no informar un accidente o enfermedad laboral. Así como, promover la colaboración de los representantes de los trabajadores para que se fortalezca la vigilancia sobre al reporte de la ocurrencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Así mismo, la participación se debe promover entre los trabajadores.

En lo referente a la aplicabilidad de los convenios C155 de 1981 y C187 de 2006, debemos mencionar que Bolivia tiene disposiciones que poseen la intención dar lugar a su cumplimiento. No obstante, se requiere generar ciertas mejoras sobre su aplicabilidad.

Con relación a la implementación de una política nacional en SST, Bolivia tiene un fundamento normativo que incorpora los elementos propios que se exige. Estas disposiciones abordan lineamientos sobre el desarrollo de las actividades laborales considerando los riesgos presentes para mitigarlos o eliminarlos. A la vez, se consideran los sistemas de inspección y vigilancia. De igual manera, se delimitan cuáles son las obligaciones de las partes, las condiciones mínimas de un lugar de trabajo, jornadas laborales, remuneración económica y días de descanso. Sin embargo, en Bolivia no se ha desarrollado un perfil nacional de SST en el que se incorporen los datos estadísticos de accidentalidad laboral y las condiciones del trabajo peligroso que persisten. Por lo tanto, no se conocen las prioridades que deben estar presentes en la política nacional de SST, ni el plazo para dar cumplimiento a dicha política.

Un aspecto relevante para incorporar en el desarrollo de la política nacional de SST es la posibilidad de que en el lugar de trabajo se abran canales de comunicación para que los trabajadores participen más activa, de forma que no tengan un rol solo pasivo, sino multiplicador y propositivo.

Si bien se cuentan con órganos y entes que reúnen a los actores tripartitos, las mesas de trabajo no se han desarrollado plenamente. Esto hace necesario incentivar su estructuración y fomentar la discusión frente a los aspectos claves y problemáticas que se presentan actualmente en torno a la SST que impactan al país y a sus industrias principales. Entre ellas, las industrias de servicios, agricultura, manufactura, minería y construcción.

Por su parte, respecto al desarrollo de una cultura nacional en SST en Bolivia, el país debe construir campañas nacionales e iniciativas para concienciar a la población sobre el desarrollo de prácticas seguras en el trabajo, el desarrollo de medidas de prevención y autocuidado. Así mismo, es necesario generar estadísticas e investigación. Esto mediante la capacitación y la formación en la recolección de datos. También se deben reforzar la obligación de reporte por parte de los empleadores de forma transparente y precisa.

Con relación al sistema nacional de SST, las disposiciones normativas que lo incorporan incluyen mecanismos de observancia y vigilancia a través de los inspectores del Ministerio de trabajo. También contiene directrices para promover la cooperación al incorporar la creación de los comités mixtos y de un órgano consultivo, el Consejo nacional de higiene, seguridad ocupacional y bienestar, que trata cuestiones sobre SST. Tiene entes como la Caja nacional de seguridad y la Dirección general de higiene, seguridad ocupacional y bienestar que brinda asesoramiento y formación en SST. Exige que el empleador incorpore servicios de salud y centros preventivos de medicina. Incorpora el Seguro social, cuyo objetivo es proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales, la invalidez y la muerte. Frente al desarrollo del sistema nacional, es necesario fortalecerlo con recursos humanos adicionales al Ministerio de trabajo. Esto con el fin de tener una mayor cobertura en los procesos de implementación y cumplimiento efectivo de las disposiciones existentes.

Respecto a la estructuración de un programa nacional de SST, se reitera que Bolivia no lo ha desarrollado. Por tanto, hay que identificar las prioridades en SST para desarrollar este elemento. Esto permitirá generar metas y objetivos que deben emprenderse, estrategias y actividades para su desarrollo, determinar responsables de su ejecución y la periodicidad en la que se deben lograr estos objetivos.

Finalmente, se recomienda formular algunas recomendaciones a Bolivia a partir de los hallazgos encontrados en este capítulo. Es indispensable que Bolivia mejore sus normas y lineamientos en cuanto a la informalidad en el país. Lo índices de informalidad son preocupantes y no se ha evidenciado mayor esfuerzo por parte del Estado para combatir esta problemática, siendo necesario incentivar medidas para combatir la informalidad.

En cuanto a la siniestralidad en el país, se considera indispensable identificar el número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, las causales de siniestros y la forma de prevenirlos. De igual manera, es prudente que se segregue la información de accidentes y enfermedades por sectores industriales para evaluar en qué casos es necesario crear normas adicionales de prevención. Bajo ello se sugiere crear un plan de recolección de datos y estadísticas sólido, o verificar el real cumplimiento del sistema estadístico propuesto en las normas generales.

Es posible también formular mejoras en el marco normativo del país. En general, se sugiere establecer la periodicidad para revisar los reglamentos y normas que regulan la SST. Además, promover la mejora constante del sistema con procesos de revisión que permitan añadir, modificar o eliminar disposiciones de las normas vigentes.

Esencialmente, se debería brindar una mayor protección a los trabajadores que hagan parte de industrias importantes del país, como la manufactura o la agricultura, las cuales pueden tener diferentes riesgos. Actualmente, no hay legislación vigente especializada en algunas industrias que pueden considerarse peligrosas, por lo que hay que crear normas particulares para cuidar la salud y seguridad de los trabajadores de estos sectores.

De forma similar, se considera importante incluir en las normas nacionales protección directa de los derechos de grupos poblacionales más vulnerables. Aunque hay preceptos para las mujeres, menores de edad y personas con discapacidad, realmente no se brinda mayor especificación sobre los posibles riesgos que pueden enfrentar en el campo laboral. Tampoco se abordan otros grupos de personas que pueden ser más propensos a vulneraciones, como la población indígena u otros grupos de personas.

Por último, se podría añadir a las normas nacionales, o incluso crear una disposición, una serie de incentivos para las empresas, personas e instituciones que cumplan con los requerimientos de SST. Esto para promover el cumplimiento de las normas a través de beneficios, y no sanciones o multas.

4.2. *El entorno de trabajo seguro y saludable* en **Colombia**

El estudio de Colombia estará guiado por cuatro acápites principales. El primero de ellos propone ofrecer un panorama general sobre las condiciones de los trabajadores en Colombia. Para esto se abordarán diferentes aspectos relevantes del mercado laboral y se mostrarán algunas cifras que permitirán ilustrar la siniestralidad que vive el país en materia laboral. La segunda sección ahonda en los fundamentos vinculantes del *entorno de trabajo seguro y saludable* como derecho fundamental del trabajo en la normativa colombiana. Posteriormente, se realizará un breve recuento de las disposiciones normativas más relevantes en la materia y de las principales instituciones encargadas de su gestión. Finalmente, se desarrollará un análisis del proceso de implementación de los Convenios Fundamentales C 155 de 1981 y C 187 de 2006 en Colombia, generando una serie de recomendaciones en la materia.

4.2.1. Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Colombia

Principales industrias del país

La economía colombiana tiene una gran diversidad que le permite presenciar en diferentes sectores e industrias que desempeñan un papel importante en el crecimiento y desarrollo económico del país. Dentro de las principales industrias del PIB se encuentran (i) la industria manufacturera, (ii) el sector de servicios (iii) el sector agropecuario-pesquero, (iv) la explotación de minas y canteras, (v) la construcción y (vi) servicios y comercio (Statista, 2023).

Industria manufacturera

Esta industria, entendida como aquella que comprende la "(…) transformación mecánica o química de sustancias orgánicas e inorgánicas en productos nuevos, elaborados bien sea a mano o con maquinaria (…)" (DANE, s.f.), ha tenido participaciones importantes en el PIB anual colombiano, alcanzando una

participación del 11,3% en 2021 (DANE, 2024). A pesar de que su participación ha disminuido en los años más recientes, la industria de manufactura sigue representando una parte importante de la economía del país por la gran fuerza laboral que concentra, teniendo en cuenta que reúne a aproximadamente 1.270.764 trabajadores dependientes y 22.852 trabajadores independientes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (Ministerio de Salud y Seguridad Social, 2024).

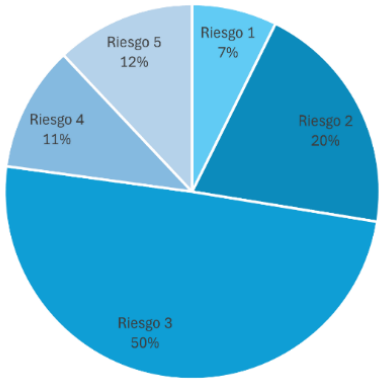

Ilustración 11 - Distribución de empresas manufactureras por tipo de riesgo siendo 1 riesgo mínimo y 5 riesgo máximo (Elaboración propia con datos del MinSalud, 2024)

La industria manufacturera es muy diversa, por lo que, deben considerarse riesgos de múltiples índoles a la hora de analizarlos. En mayor medida se encuentran peligros físicos relacionados con la exposición al ruido, peligros sobre el contacto con elementos cortopunzantes, riesgo de caídas de objetos, peligros químicos y biológicos (alérgenos). También existen riesgos ergonómicos por posturas estáticas prolongadas o movimientos repetitivos, entre otros (Agudelo, 2021). Atendiendo a los riesgos a los que están sujetos los trabajadores en el desarrollo de las actividades derivadas de esta industria, las estadísticas entregadas por el Ministerio de Salud de Colombia, a corte de marzo de 2024, señalan que estas se concentran en clase de riesgo 3. Se debe adicionar que una proporción significativa de empresas se encuentra clasificada en riesgo 4 y 5 (Ministerio de Salud y Protección Social, 2024). Por lo tanto, el nivel de riesgo en este sector oscila entre riesgo medio (3), alto (4) y máximo (5).

Para ilustrar mejor lo descrito y la materialización de estos riesgos en cifras, podemos ver que, según los informes de marzo 2024, el número estimado de accidentes de trabajo en este sector fue de 7.315, y se registraron 237 enfermedades laborales y 3 muertes por accidentes de trabajo calificados (Ministerio de Salud y Protección Social, 2024).

Agricultura, ganadería y pesca

Las condiciones ambientales y geográficas del país hacen posible que esta industria sea una de las que tienen mayor potencial e impacto en la economía colombiana, llegando a ser de las principales dinamizadoras del PIB y de las que reportan mayores crecimientos (Cámara de Comercio de Bogotá, 2023).

La agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca han reportado participación importante, alcanzando un crecimiento del 5.5% y contribuyendo en 0.5 puntos porcentuales a la variación anual del PIB, según los resultados del informe del primer trimestre de 2024 (DANE, 2024). A la vez, vale la pena resaltar que este sector reúne a aproximadamente 429.827 trabajadores dependientes, 8.271 trabajadores independientes y 1.118 estudiantes, que se encuentran afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (Ministerio de Salud y Seguridad Social, 2024). Lo anterior, sin contar la tasa de informalidad que se presenta en este sector, la cual para el 2019 fue de 85.3% (OIT, 2022).

Teniendo a los peligros que se presentan en el sector, los primeros a destacar son los peligros físicos y los fenómenos naturales, que se incrementan con ocasión al cambio de las condiciones medioambientales, la exposición a altas temperaturas y la contaminación del aire, generadas por el cambio climático. Aunados a estos se encuentran la exposición a peligros biológicos, químicos y biomecánicos, con ocasión al trabajo con compuestos químicos (como fertilizantes), los esfuerzos físicos excesivos e, incluso, las mordeduras de animales. Por su parte, en este sector en el primer trimestre del 2024 hubo 4.855 accidentes de trabajo y 81 enfermedades laborales diagnosticadas (Ministerio de Salud y Seguridad Social, 2024).

Explotación de minas y canteras

La explotación de minas y canteras en Colombia se ha establecido por años como uno de los pilares principales de la economía, siendo un atractivo para los inversionistas extranjeros. La minería llega a representar hasta el 80% de la economía de los municipios que se dedican a ella (FINDETER, 2023), generando alrededor de 176.000 empleos directos con un 64% de mano de obra local (Asociación Colombiana de Minería, 2023).

Los factores de riesgo ocupacional asociados a este sector se concentran en desprendimientos, explosiones, cambios inseguros en la atmósfera, inundaciones, entre muchos otros (Agencia Nacional de Minería, s.f.). Esto conlleva la existencia de peligros físicos, químico, biomecánicos, bilógicos, y de condiciones de seguridad. Los trabajadores se encuentran expuestos a peligros físicos por factores de iluminación, temperatura, presión, alturas, ruido, vibraciones, radiaciones, espacios confinados y otros. También existen peligros químicos, como polvos de minerales, gases y vapores; peligros biomecánicos, relacionados con posturas y manejo de cargas, y peligros biológicos.

Es necesario tener en cuenta que el nivel de riesgo los centros de trabajo de la industria minera se clasifican en su mayoría en clase 5, siendo este nivel de riesgo máximo (Ministerio de Salud y Protección Social, 2024). Esto responde a la complejidad y la alta exposición a peligros que las actividades de este sector generan para los trabajadores. Estos niveles de riesgo se ven lastimosamente reflejados en las cifras de siniestralidad del sector. En el primer trimestre de 2024 se han tenido aproximadamente 1.331 accidentes de trabajo, 9 de ellos mortales, y 29 enfermedades laborales diagnosticadas y calificadas. En el consolidado del 2023 se registraron 21.249 accidentes de trabajo, entre ellos 88 mortales, y 351 enfermedades laborales (Ministerio de Salud y Seguridad Social, 2024).

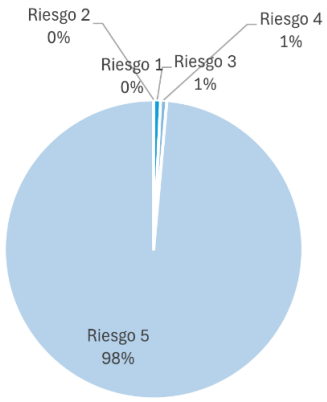

Ilustración 12 - Distribución de empresas de minas y canteras por tipo de riesgo, siendo 1 riesgo mínimo y 5 riesgo máximo (Elaboración propia con datos del MinSalud, 2024)

Construcción

El sector de la construcción tiene una incidencia importante en la economía colombiana, principalmente por la gran cantidad de demanda de mano de obra que produce. Para 2022 llegó a representar el 6,5% del total de los ocupados (CAMACOL Informa, 2022). Es verdad que en los últimos trimestres ha sufrido caídas. Sin embargo, es innegable que un sector con unas 1.230.306 personas, entre trabajadores dependientes, independientes y practicantes, es vital para el país.

Las actividades que se ejecutan en el sector de la construcción suelen representar riesgos importantes derivados de la exposición a factores de riesgo, como lo son las condiciones climáticas, las alturas, las sustancias químicas, los choques eléctricos y la manipulación de maquinarias. El importante riesgo se refleja en que más del 88.5 % del total de las empresas que opera en el sector tiene una clase de riesgo 5, es decir, se encuentran en el riesgo máximo (Ministerio de Salud y Protección Social, 2024).

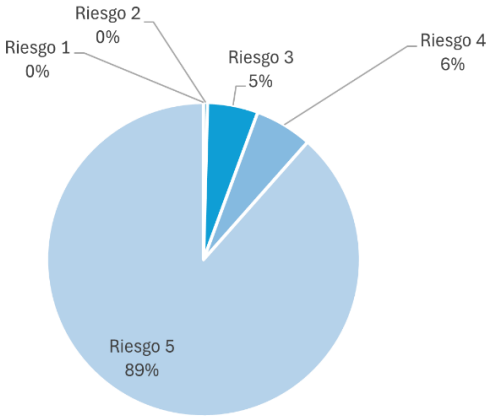

Ilustración 13 - Distribución de empresas de construcción por tipo de riesgo, siendo 1 riesgo mínimo y 5 riesgo máximo (Elaboración propia con datos del MinSalud, 2024)

La construcción se encuentra dentro de los cinco sectores con mayor tasa de muertes, llegando a registrar 89 siniestros mortales en los 2023 y 3 siniestros mortales en el primer trimestre del 2024. Respecto a las enfermedades laborales, la cifra registrada se ubica para el 2023 en 317 y para el primer trimestre del 2024 en 19 casos. Por último, frente a la accidentalidad en el trabajo, en el 2023 se presentaron 68.207 eventos y en el primer trimestre de 2024 se registraron 4.983 (Ministerio de Salud y Protección Social, 2024)

Servicios

El sector servicios en Colombia engloba una gran cantidad de actividades. Este sector, según el DANE, se compone de 18 subsectores. Estos subsectores son la producción de películas, las actividades de centro de llamadas (*call center*), los servicios de entretenimiento, gastronomía, telecomunicaciones, salud, entre otros. Siendo así, los servicios son una de las ramas de la industria con mayor participación en el PIB colombiano, contribuyendo según el DNP con casi el 60% del mismo (Departamento Nacional de Planeación). “En abril de 2023, el sector de servicios impulsó la economía colombiana manteniendo el crecimiento en salarios, ingresos y número de ocupados” (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2023). Esto hace sentido cuando se considera que “En 2018 los servicios representaban el 44,6 % del empleo y para 2023 terminó siendo el 48 %, casi la mitad del empleo.” (EAFIT, 2024). Por otro lado, este es uno de los sectores con altos grados de informalidad, donde se estima que hay 1,15 trabajadores informales por cada formal (Aguilar & Mahecha, 2023).

Teniendo en cuenta la gran cantidad de actividades económicas que se desprenden de este sector industrial, podemos ver claramente que el nivel de riesgo no es uniforme. Este puede ir desde riesgo mínimo (clase 1), hasta riesgo alto (clase 5) dependiendo de la actividad que se realice. Entre los peligros que se pueden presentar sobresalen los de tipo físicos, que incluyen caídas, choques, golpes y cortes. También encontramos peligros por condiciones de seguridad respecto a incendios y quemaduras, entre otros.

Siendo así, el sector de servicios contribuye significativamente a las estadísticas sobre la accidentalidad laboral. En un informe realizado por el Ministerio de salud y protección social (2024) sobre los accidentes y enfermedades laborales, se incluyen varios subgrupos pertenecientes al sector de servicios, de los cuales se identificaron siete, y se encontró que juntos acumulaban un total de 6.283 de los 52.659 accidentes laborales totales y 234 enfermedades laborales de las 825 que se habían producido. Es importante tener en consideración que estas cifras no incluyen los posibles accidentes y enfermedades que se presentaron en los demás subgrupos pertenecientes al sector servicios, los cuales podrían elevar la cifra.

Formalización industrial

Para continuar con el proceso de contextualización, resulta imprescindible hacer referencia al tamaño de las empresas que concentran la economía y el mercado laboral del país. En Colombia, una de las variables para la clasificación de las empresas es su tamaño. Las empresas pueden ser i) micro, ii) pequeñas, iii) medianas iv) grandes, conforme al Decreto 1074 de 2015.

Las grandes empresas conforman únicamente el 0,7% del tejido empresarial en el país, estas se caracterizan por contar con más de 201 trabajadores y con activos de más de 30.001 salarios mínimos legales mensuales vigente (SMLMV). Por su parte, las empresas micro y pequeñas empresas representaron el 97,8% de las empresas activas y formalizadas para el año 2023 (Cámara de Comercio de Bogotá, s.f.) , Esto implica que estas últimas son agentes de gran importancia dentro de la economía nacional. La particularidad de las microempresas es que estas tienen entre 1 y 10 empleados, y sus activos totales no superan los 500 SMMLV. Las pequeñas empresas son aquellas que tienen entre 11 y 50 trabajadores con activos entre 501 y 5000 SMLMV (Ley 590 de 2000, Art. 2).

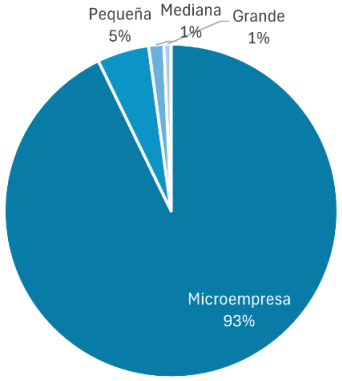

Ilustración 14 - Distribución de empresas en Colombia por tamaño (Elaboración propia con datos de la Cámara de Comercio, s.f)

Atendiendo a los activos totales con los que cuentan las micro y pequeñas empresas, en algunos casos no se cuentan con los recursos humanos y económicos suficientes para la implementación de programas y políticas en SST, en la medida que las grandes empresas al contar con mayores activos pueden disponer de mayores recursos. Al respecto, El 77,8% de las microempresas tienen un nivel incipiente, inicial y nulo, en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) (FASECOLDA, 2018). En este marco, para que todas las industrias se desarrollen y apliquen las disposiciones establecidas en promoción y prevención de riesgos laborales, se ha guiado a las empresas para aplicar procesos que buscan anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos, según su tamaño y recursos.

En otro orden de ideas, Colombia tiene altos niveles de informalidad en el ámbito laboral, lo cual refleja una desprotección de los trabajadores y una barrera en el acceso al sistema de seguridad social. La seguridad social tiene como objetivo promover la protección de las personas ante las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, brindando las prestaciones asistenciales y económicas necesarias. Para el primer trimestre del año 2023 la proporción de informalidad fue de 58,2%. Así mismo, para el mismo periodo del año 2024 la tasa fue de 56,3% (DANE, 2024). Estas cifras no resultan del todo alentadoras y claman por una intervención urgente para mejorar las condiciones laborales y fomentar la inclusión en el sistema formal.

Cabe mencionar que uno de los retos de la informalidad es que los trabajadores que se desempeñan en este ámbito se incluyan en el sistema y sean parte de los procedimientos de inspección y vigilancia para cumplir las obligaciones existentes en SST. Además, en muchos casos, no conocen las responsabilidades y las acciones a realizar en la materia, por lo que se encuentran en una condición de mayor vulnerabilidad. No cuentan con medidas de prevención y protección, implicando que pueden estar sujetos a la ocurrencia de accidentes de trabajo o al desarrollo de enfermedades laborales.

En miras de garantizar el derecho a la dignidad humana para los trabajadores informales se han desarrollado disposiciones normativas que velan por incentivar la formalización. Se expidió la Ley 1429 de 2010, que busca facilitar y disminuir los costos de creación de empresas mediante beneficios durante las etapas iniciales del proceso de estructuración. Algunos de los beneficios son: acceso a programas de microcrédito y crédito para jóvenes hasta los 28 años, el pago progresivo de aportes a parafiscales[4], impuesto de industria y comercio y registro mercantil. Esto en la medida que la formalización es el mecanismo que permite a los trabajadores el acceso al Sistema General de Riesgos Laborales, la implementación del SGSST, y con ello el desarrollo de medidas de prevención y promoción que mitiguen los riesgos a los que los trabajadores están expuestos.

Buscando la salvaguarda de los derechos de la dignidad humana, el mínimo vital y el trabajo, se expidió la Ley 1988 de 2019, que establece la obligación de formular una política pública de los vendedores informales para su identificación y asegurarles espacios seguros para las actividades que ejecutan. Es menester señalar que el desarrollo e implementación de dicha norma está pendiente. No obstante, podría dirigir la generación de medidas para mitigar las amenazas y los peligros a los que los trabajadores informales pueden exponerse y generar estrategias de cobertura en el Sistema General de Riesgos Laborales para los trabajadores identificados.

Siniestralidad laboral

En otro orden de ideas, en Colombia se ha presentado una materialización de los riesgos laborales. Es decir, se han presentado múltiples siniestros en el trabajo. El dato registrado respecto al número de accidentes laborales ha tenido un comportamiento interesante a lo largo de los años, atribuible, tentativamente, a diferentes factores. El Ministerio de Salud señala que en el año 1994 la tasa de accidentalidad era de 3,78 por cada 100 trabajadores, cifra que desde 1998 empezó a crecer, alcanzando su punto máximo en el año 2014, con una tasa de 7,61 por cada 100 trabajadores (Ministerio de Salud y Protección Social, 2024).

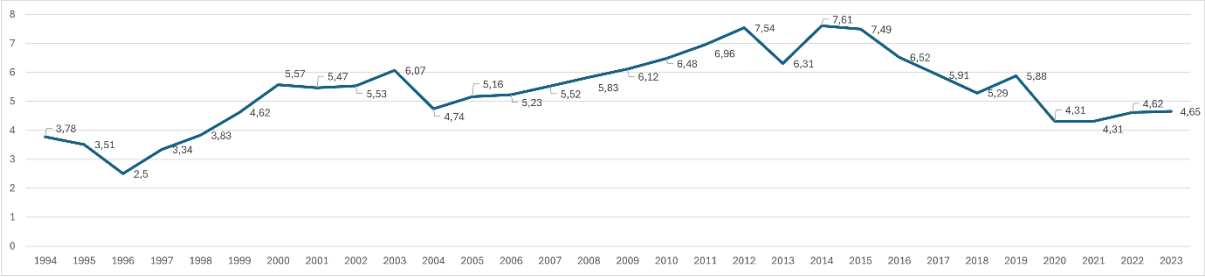

Ilustración 15 - Evolución de la tasa de accidentes de trabajo calificados como laborales (Elaboración propia con datos del MinSalud, 2023)

[4] Los parafiscales son gravámenes obligatorios cuya recaudación se utiliza para la financiación del Sistema de Seguridad Social Integral (Pensiones, Salud y Riesgos Laborales), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y el Régimen de Subsidio Familiar (Decreto 1068 de 2015, Artículo 2.12.1.1).

En el 2023 se presentaron un total de 522.160 accidentes de trabajo y una tasa de accidentalidad de 4,42 accidentes por cada 100 trabajadores. En promedio se registraron 1431 accidentes por día. A la vez, se presentó un mayor número de accidentes en las industrias manufactureras con 80.480 casos y 62.689 casos en construcción. En relación con la tasa de accidentalidad, en el 2023, ésta tuvo su apogeo en la industria de la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca al contar con una cifra de 14,23. La explotación de minas y canteras tuvo 13,43 y la distribución y tratamiento de agua 9,24 (Consejo Colombiano de Seguridad, 2024)

Siguiendo con las cifras registradas por el Ministerio de Salud y tratándose del número de enfermedades laborales registradas, el panorama difiere un poco. Desde 1994 se registró una tasa de enfermedad laboral del 33,5 por 100.000 trabajadores, el número de enfermedades laborales aumentó de manera variable, alcanzando en 2019 una tasa de 82,30 de 100.000 trabajadores. En el año 2020, hubo un aumento colosal del 591%, registrando una tasa de 487,14 por 100.000, siendo esta una cifra alarmante (Ministerio de Salud y Protección Social, 2024), que se presentó por la existencia de un subregistro de enfermedades laborales que no se tenían documentadas, así como, a razón que el COVID 19 fue declarada enfermedad laboral directa para los trabajadores del sector salud. En el 2023, se reportaron 10.380 eventos, un promedio de 28 casos diarios (Consejo Colombiano de Seguridad, 2024) y una tasa de 96,77 por 100.000 habitantes (Ministerio de Salud y Protección Social, 2024).

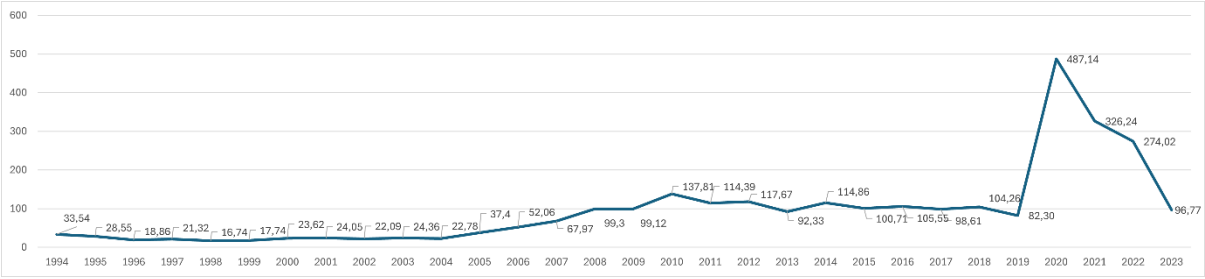

Ilustración 16 - Evolución de la tasa de enfermades laborales (Elaboración propia con datos del MinSalud, 2023)

Los sectores económicos con mayor tasa de enfermedad laboral fueron las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social con una tasa de 277,46, seguida por la explotación de minas y canteras con 221,94 y por las industrias manufactureras con 195,58 (Consejo Colombiano de Seguridad, 2024). El pico de crecimiento presentado en 2020 se derivó del COVID-19, que fue reconocido como enfermedad laboral directa para los trabajadores del sector salud, incluyendo el personal administrativo, de aseo, vigilancia y apoyo (Decreto 676 de 2020, 2020).

Una cifra de vital importancia que debe tenerse en cuenta es la tasa de mortalidad laboral. En el año 2023 esta fue de 6,27 por 100.000 trabajadores (Ministerio de Salud y Protección Social, 2024), implicando un

total de 694 muertes por causas atribuibles al trabajo. A saber, 681 por accidentes de trabajo y 13 por enfermedades laborales (Consejo Colombiano de Seguridad, 2024). Adicionalmente, se determinó que el sector de Explotación de minas y canteras tuvo un índice de mortalidad de 57,77 por cada 100.000 trabajadores, las Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social una tasa de mortalidad laboral de 39,28 por 100.000 trabajadores y el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado de 19,46 por 100.000 trabajadores (Consejo Colombiano de Seguridad, 2024).

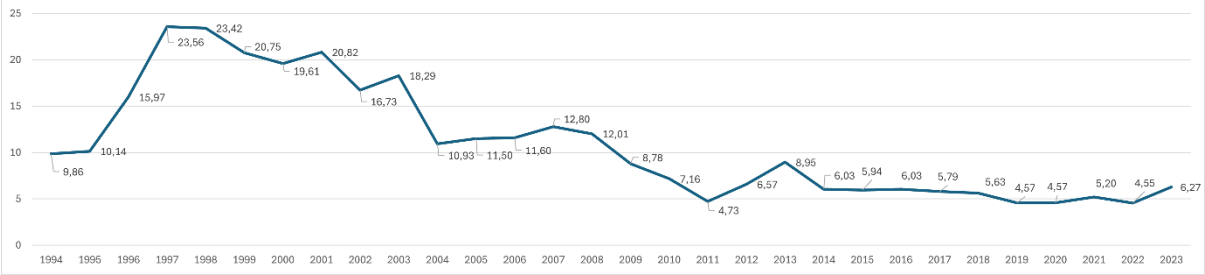

Ilustración 17 - Evolución de la tasa de muertes calificadas como laborales (Elaboración propia con datos del MinSalud, 2023)

Estas cifras evidencian que los sectores con mayor tasa de accidentalidad, enfermedad y mortalidad laboral deben someterse a especial vigilancia e intervención en materia de seguridad y salud en el trabajo, para que se promuevan políticas especiales según los riesgos presentados.

1.1.1. 4.2.2. Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia

Como se mencionaba anteriormente, *El entorno de trabajo seguro y saludable* fue determinado como principio y derecho fundamental en el trabajo por la OIT. Sin embargo, y para efectos de absoluta claridad, se ha destinado este acápite para mostrar cómo la SST tiene un rango constitucional en Colombia, haciendo que su garantía sea de obligatorio cumplimiento, incluso cuando aún no han sido ratificados los Convenios C 155 de 1986 y C 187 de 2001.

Colombia, desde el año 1919 es miembro de la OIT, lo que implica una aceptación de las obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT. Esto significa que, desde esta fecha, incluso a pesar de que no genere una ratificación de los convenios C 155 y C 187, se deben implementar medidas legislativas y prácticas sobre los asuntos tratados, además de reportar los avances que existan al Consejo de administración de la OIT (Constitución de la OIT, Artículo 19).

La Constitución política de Colombia establece los derechos fundamentales a la vida (artículo 11) relacionados con el derecho a la salud, al trabajo (artículo 25) y a la seguridad social (artículo 48). Con el fin de salvaguardar dichas garantías laborales, la seguridad y salud en el trabajo adquieren un rango constitucional por conexidad.

La figura de derechos fundamentales por conexidad fue adoptada por la Corte Constitucional para los eventos en los que se esté frente a derechos que no sean explícitamente denominados como fundamentales: "(…) les es comunicada esta calificación en virtud de la íntima e inescindible relación con otros derechos fundamentales, de forma que si no fueran protegidos en forma inmediata los primeros se ocasionaría la vulneración o amenaza de los segundos (…)" (Corte Constitucional de Colombia, 2019).

El derecho fundamental a la salud, conforme a lo dispuesto en la *Ley 1751 de 2015*, comprende el acceso a los servicios de salud y la promoción de la salud. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) la promoción de la salud hace referencia a "acciones dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicos para favorecer el impacto positivo en la salud individual y colectiva" (OPS, s.f.). En este sentido, la seguridad y salud en el trabajo, al ser una disciplina que busca proteger y promover la salud de los trabajadores mediante las mejores condiciones del ambiente laboral, está ligada al derecho fundamental de los trabajadores a la salud. La inobservancia de la implementación de medidas en SST, dado que tiene una relación directa con el derecho fundamental a la salud, implica una vulneración o amenaza directa a este último derecho, lo que a su vez ataca el derecho a la vida y a la dignidad humana.

La *Constitución Política*, artículo 25, determina que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Al respecto la Corte Constitucional se ha pronunciado en los siguientes términos:

> *"Por una parte, incluye en su conceptualización la necesidad de garantizar el derecho a la dignidad humana, el cual se traduce en valorar a las personas por su valor intrínseco y no como un medio para lograr diferentes fines. Esto implica que los trabajadores no puedan ser concebidos ni tratados como un simple factor de producción, o como un instrumento cuya valía depende del logro de un determinado objetivo, pues el citado derecho no permite que los trabajadores sean reducidos a la condición de cosa u objeto carente de libertad y autonomía, al mismo tiempo que impone el deber de asegurar que la prestación del servicio se haga "en un entorno sin características humillantes o degradantes". Y, por la otra, al apelar el Texto Superior al valor de la justicia, se reivindica que el trabajo sea realizado en un ambiente "equitativo para el trabajador", con la salvaguarda de un mínimo de principios que protejan su condición y sometido a la garantía de la progresividad en la estructuración de sus derechos."* (Corte Constitucional de Colombia, 2022).

Acorde al artículo 53 de la Constitución Política, para salvaguardar la libertad, igualdad, dignidad y derechos de los trabajadores se debe garantizar la observancia de medidas de protección y prevención conforme a lo establecido en el marco normativo de la SST. De lo contrario, cuando este deber se irrespeta se produce una violación al derecho fundamental del trabajo, teniendo en cuenta que este "no solo debe ser garantizado por las autoridades públicas (…), sino que, también debe ser respetado por todos los particulares que se encuentren inmersos en cualquier tipo de relación laboral, pues estos también están sujetos a la Constitución y obligados a realizar sus principios" (Corte Constitucional de Colombia, 2023).

La seguridad social ha sido enmarcada como un derecho irrenunciable y un servicio público conforme a los dispuesto en el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia. Este comprende el "conjunto de medidas institucionales tendientes a brindar progresivamente a los individuos y sus familias las garantías necesarias frente a los distintos riesgos sociales que puedan afectar su capacidad y oportunidad, en orden a generar los recursos suficientes para una subsistencia acorde con la dignidad del ser humano" (Corte Constitucional de Colombia, 2017)

Entre los riesgos existentes se encuentran los de naturaleza laboral. Esto se refiere a trabajos que posean una serie de peligros inherentes que puedan afectar la vida e integridad de los trabajadores. Por lo tanto, se estructuró el Sistema General de Riesgos Laborales como subsistema del Sistema de Seguridad Social Integral, que tiene por objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Decreto Ley 1295 de 1994, 1994). Bajo lo anterior, desconocer el desarrollo normativo en torno a la SST deriva en una transgresión a uno de los subsistemas de la seguridad social, y, por ende, a dicho derecho.

Tratándose de la normativa vinculada al ordenamiento vía bloque de constitucionalidad, cabe destacar el artículo 23 de la *Declaración universal de derechos humanos*, relativa al derecho al trabajo y a las condiciones equitativas y satisfactorias en las que debe ser ejecutado. Están también los artículos 6 y 7 del *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales* sobre el reconocimiento del derecho al trabajo, las condiciones de seguridad e higiene, entre otros asuntos.

En este marco, se evidencia que la implementación de la SST está ligada a la salvaguarda de derechos fundamentales, referido como un derecho humano por instrumentos internacionales, derivando su trascendencia para los trabajadores y su obligatoriedad. De este modo, el derecho y principio fundamental del trabajo a un *Entorno de trabajo seguro y saludable* es vinculante en el país, y ha tenido un desarrollo normativo que se analizará en el presente capítulo.

4.2.3. Marco normativo en riesgos laborales en Colombia

A principios del Siglo XX, en Colombia se establecieron las bases legales para empezar a hablar de seguridad y salud en el trabajo. Las agendas públicas del momento, junto con el marcado desarrollo industrial que se gestaba en el país, fueron el escenario propicio para que, mediante la *Ley 57 de 1915*, se fijaran obligaciones patronales básicas de cara a los accidentes de trabajo y las indemnizaciones procedentes. La sanción de esta Ley abrió paso a las ideas progresistas y al desarrollo normativo que, en adelante, presentaría el país.

En 1948 el Congreso expide la *Ley 77*, que crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, que enfatiza la adecuada gestión de accidentes de trabajo. Se empiezan a adoptar disposiciones a favor de la promoción de la medicina industrial, prevención y seguridad del trabajo.

Luego de esto, se incorpora *la Ley 9 de 1979*, por la cual se dictan medidas sanitarias. Se incorporó al régimen normativo disposiciones en torno a lo que en su momento se denominaba salud ocupacional, hoy

seguridad y salud en el trabajo. El título III de esta norma hizo un valioso esfuerzo por regular la materia, pasando por prevención y evaluación de los peligros y riesgos que se pueden presentar en el lugar de trabajo.

En este año, también se desarrolló la *Resolución 2400 de 1979*, que establece disposiciones generales sobre higiene y seguridad industrial que deben implementarse en todos los centros de trabajo de las diferentes actividades económicas.

Posteriormente, se estructuró el *Decreto 614 de 1984* que se desarrollaron las bases para la organización y administración de salud ocupacional del país, estructurando la obligación de desarrollar el Plan Salud Ocupacional, hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, se expide la *Resolución 2013 de 1986*, que reglamenta la organización y el funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial, los cuales son órganos al interior de las empresas cuyo fin es la promoción y la vigilancia de normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa. Además, se expidió la Resolución 1016 de 2019 que reglamentó la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Disposiciones como las mencionadas dan cuenta de la cultura de prevención y promoción que se empezaba a gestar en el país, y que se vería reflejada en la normativa venidera.

En el año 1993, el Congreso de la República expidió la *Ley 100*, más conocida como la "Ley de seguridad social." Esta Ley, tratándose de SST, da un paso significativo al señalar la seguridad social como un derecho irrenunciable y como un servicio público de obligatorio cumplimiento. Así mismo, incorpora el Sistema de seguridad social integral, el cual se encarga de proteger a las personas frente a las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez o la muerte, proporcionando así las prestaciones que sean requeridas frente a los diferentes eventos que se puedan configurar. Todo esto se maneja mediante por una serie de subsistemas, como el Sistema general de pensiones, el Sistema general de seguridad social en salud y el Sistema general de riesgos laborales (SGRL).

Se hace especial énfasis en el SGRL, que se encarga de amparar las contingencias que se presenten por eventos de origen laboral, brindando las prestaciones económicas y asistenciales que sean requeridas. A la vez, busca prevenir y proteger a los trabajadores de los efectos de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales (ATEL) que puedan ocurrir como consecuencia de las labores que desempeñan. En este marco, la seguridad y salud en el trabajo hace parte del SGRL, atendiendo a que esta busca la prevención de los ATEL y el mejoramiento de las condiciones de trabajo (Decreto Ley 1295 de 1994, Artículo 1).

El *Decreto Ley 1295 de 1994* establece los aspectos de administración y organización del Sistema General de Riesgos Laborales. En esta norma se plantean los objetivos y características del sistema. Entre ellas se

dispone que las administradoras de riesgos profesionales (ARP), hoy administradoras de riesgos laborales (ARL), tendrán a su cargo la afiliación y administración del sistema.

Por su parte, esta norma determina disposiciones con relación a la afiliación y cotizaciones que debe realizar el empleador al sistema acorde a la clasificación de riesgo de las actividades que ejecuta. Un elemento relevante es que para cada clase de riesgo existe un porcentaje de cotización base, un mínimo y un máximo. Esto tiene el objetivo de aumentar o disminuir el porcentaje de cotización dependiendo a las tasas de accidentalidad y la gestión oportuna en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador. No obstante, esta disposición no se ha puesto en práctica, implicando que en todo momento se deba cotizar el porcentaje base determinado.

El Decreto-ley establece las prestaciones tanto asistenciales como económicas que brinda el sistema. Entre las prestaciones económicas encontramos el auxilio de incapacidad temporal, la indemnización por incapacidad permanente parcial, la pensión de invalidez, la pensión de sobrevivientes y los auxilios funerarios por origen común. También incorpora las obligaciones del empleador y del trabajador en riesgos laborales. Una de las obligaciones más importantes es crear, ejecutar, controlar y cumplir con el *Programa de salud ocupacional*, hoy *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo* (SG-SST). Por último, determina las sanciones a imponer en caso de incumplimiento y el deber de llevar las estadísticas de los accidentes y enfermedades laborales.

En el mismo año, a través del *Decreto 2644 de 1994*, se plantean los valores de indemnización por incapacidad permanente o parcial, que se otorgan acorde al porcentaje de pérdida de capacidad laboral, la cual puede estar entre el 5% y 49,99%. Por su parte, el *Decreto 1530 de 1996* incorpora los criterios para que el empleador pueda clasificar los centros de trabajo acorde con el nivel de riesgo que su actividad emana. Adicionalmente, establece el deber de realizar investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales mortales dentro de los 15 días siguientes a su ocurrencia y remitirlos al Ministerio de trabajo.

El *Decreto 1834 de 1994* plantea y organiza el Consejo nacional de riesgos profesionales, el cual se encuentra integrado por representantes de empleadores, trabajadores, del gobierno y de las asociaciones científicas. Asimismo, el *Decreto 16 de 1997* establece las responsabilidades del Comité nacional de salud ocupacional, que busca asesorar al órgano consultivo en seguridad y salud laboral.

Por otro lado, la *Ley 776 de 2002* establece disposiciones en torno a las prestaciones económicas que se derivan de los ATEL. Debe tenerse en consideración también que esta norma plantea la obligación de reintegrar al trabajador que se encontraba en estado de incapacidad y de reincorporar al trabajador a su cargo o a reubicarlo cuando este recupera su capacidad de trabajo.

La *Resolución 2346 de 2007* dicta las evaluaciones médicas que le deben hacer a los trabajadores por servicios médicos contratados por el empleador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar las consecuencias de la persona por dicha exposición.

En el año 2012 se crea la *Ley 1562*. Entre sus disposiciones se brinda la definición de accidente de trabajo y enfermedad laboral. También se establece que las ARL tendrán como deber la realización de actividades de promoción, prevención y asesoría técnica frente al cumplimiento de las normas en riesgos laborales, y la ejecución del programa de salud ocupacional, hoy SG-SST. Adicionalmente se incorpora la Comisión Permanente Especial de Inspectores de Trabajo para que ejerzan la vigilancia en el cumplimiento de las normas relativas a riesgos laborales por parte de las ARL.

El *Decreto 1443 de 2014*, actualmente incorporado en el *Decreto 1072 de 2015*, establece las directrices para que los empleadores implementen y desarrollen el SG-SST, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Para esto se incorporan componentes como la política, la organización, la planeación, la aplicación, la auditoria, la revisión y el mejoramiento.

Las disposiciones colombianas también toman en cuenta aquellas personas que laboran en el sector informal. En este sentido, incorporó al ordenamiento jurídico el *Decreto 1563 de 2016*, el cual plantea disposiciones en materia de afiliación voluntaria al SGRL.

Adicionalmente, la *Resolución 0312 de 2019* determina los estándares mínimos en materia del SG-SST, que son de obligatorio cumplimiento, y los cuales se adaptan a cada tipo de empresa conforme al número de trabajadores, la actividad económica y los recursos existentes con los que cuentan.

Después de revisar este recuento normativo, podemos ver que el país se encuentra comprometido con la Seguridad y Salud en el trabajo, pues desde hace varias décadas ha venido desarrollando normas y lineamientos para garantizar el acceso al derecho fundamental a los trabajadores colombianos.

Protección contra riesgos específicos

Como ya lo veíamos en el acápite de industrias principales, los riesgos derivados de las diferentes actividades desarrolladas en el país son muy variados; motivo por el cual la normativa nacional ha tenido que responder a esta diversidad con regulaciones específicas frente algunos riesgos que merecen particular atención. Algunos a destacar son los siguientes.

En primer lugar, para contrarrestar la exposición a factores de riesgos psicosociales, el país implementó la *Ley 1010 de 2006*, cuya finalidad es establecer medidas para evitar el acoso laboral y sancionarlo. En adición, la *Ley 1616 de 2013* establece una serie de disposiciones sobre el monitoreo de los factores de riesgo a la salud mental de los trabajadores en las empresas. Continuando con el interés de la normativa en la protección de la salud mental, fue creada la *Resolución 4886 de 2018*, la cual establece la *Política nacional de salud mental*. Esta contiene estrategias para establecer entornos resilientes, saludables y protectores que promuevan estilos de vida saludables, lo cual incluye un trabajo seguro y saludable. Además, la *Resolución 2646 de 2008* establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo

psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Finalmente, se adopta la *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y sus efectos en los trabajadores* mediante la *Resolución 2764 de 2022.*

En lo que al peligro químico se refiere, mediante la *Ley 55 de 1993* se decidió aprobar el *Convenio No. 170* y la *Recomendación número 177* sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo. Siendo así, el país cuenta con varias disposiciones que tienen la intención de hacer frente al peligro químico, como el *Decreto 1496 de 2018*, por medio del cual se incorpora el Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos. En adición, se ha buscado generar disposiciones que hagan frente a agentes específicos como la sílice, cuya inhalación puede derivar en enfermedades pulmonares como la silicosis o, incluso, el cáncer. En búsqueda de la prevención de las enfermedades asociadas a esta sustancia se creó la *Resolución 2467 de 2022*, mediante la cual adopta el *Reglamento de higiene y seguridad para la prevención y el control del riesgo por exposición a sílice cristalina respirable*. Por otro lado, el *Decreto 1347 de 2021* que plantea incrementar los niveles de seguridad de las instalaciones con presencia de sustancias químicas en cantidades que igualen o superen al menos uno de los umbrales definidos en el *Listado de sustancias químicas asociadas a accidentes mayores*.

En materia de peligros físicos se debe hablar de las disposiciones que buscan mitigar el riesgo generado por el ruido. Desde principios de los años 80s Colombia ya identificaba que la contaminación auditiva era un aspecto que debía ser regulado. Mediante la *Resolución 8321 de 1983* se gestó un primer instrumento que intentó regular la materia. Pero no fue hasta 1990 que el Ministerio de trabajo, mediante *la Resolución 1792*, adoptó límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

Respecto al peligro por condiciones de seguridad, particularmente el eléctrico, la normativa prevé la *Resolución 90708 de 2013*, que busca establecer condiciones específicas para operar en instalaciones eléctricas y la mantención de estas. Además, la *Resolución 5018 de 2019* plantea los lineamientos que deben cumplirse en materia de seguridad y salud en el trabajo de los procesos de generación de energía a través de fuentes convencionales y no convencionales de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica. Estos lineamientos son para las empresas que presten o hagan uso del sistema eléctrico colombiano contenido en el anexo técnico que forma parte integral de la misma.

Por su parte, frente a peligros por condiciones de seguridad en relación con el trabajo de alturas, la *Resolución 4272 de 2021*, en la que se establecen los requisitos mínimos para el desarrollo de trabajo en alturas, incorpora aspectos de capacitación y entrenamiento, obligaciones de cada actor y características de los EPP, entre otras. Para el caso de los espacios confinados, la *Resolución 0491 de 2020* plantea los requisitos mínimos para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Es claro entonces que el país cuenta con una serie de disposiciones encaminadas a regular los distintos factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores. Sin embargo, en algunos casos pueden considerarse pocas o insuficientes, como en la protección contra peligros biológicos. Lo anterior,

teniendo en cuenta que existen ciertos patógenos que pueden estar en cualquier tipo de ambiente de trabajo, por lo que se requieren medidas para contrarrestarlo. Es recomendable que la legislación haga énfasis en aquellos tipos de peligros que carecen de legislación y en nuevos factores que tengan la capacidad de afectar la salud de los trabajadores.

Protección frente a ramas económicas específicas

En el año 1979, la *Resolución 2413* ya buscaba brindar protección a uno de los sectores económicos donde los trabajadores se exponen a mayores riesgos: la construcción. La norma contiene el *Reglamento de higiene y seguridad* para los trabajadores que pertenecen a esta industria.

En la misma línea, en el sector económico de la minería, el *Decreto 1886 de 2015* reguló la seguridad y salud en las labores mineras subterráneas, y el *Decreto 539 de 2022* hizo lo mismo sobre las labores mineras a cielo abierto.

Para el sector de transporte podemos encontrar disposiciones de protección en la *Ley 1503 de 2011*, que contiene el *Plan nacional de seguridad vial*. En esta, se establecen algunas obligaciones para las empresas del sector público o privado que tengan una flota de vehículos superior a 10, o que contrate o administre personal de conductores, como el deber de diseñar e implementar un plan estratégico de seguridad vial.

Ahora bien, es pertinente mencionar que el uso de tecnologías, nuevas modalidades de trabajo y SST se ha contemplado en el ordenamiento jurídico. Al respecto, el teletrabajo fue objeto de regulación en el país. En el 2008 el Congreso expidió la *Ley 1221*, que se proponía no sólo definir lo que se entendería por teletrabajo, sino también las condiciones básicas en las que este se debía desarrollar. Así, a pesar de que esta Ley no es exhaustiva en lo relativo a SST, sí aborda la materia de manera tangencial, pues dispone que el Gobierno nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

En 2012, con el Decreto 884, encargado de reglamentar la Ley 1221, se obliga a los teletrabajadores a afiliados al Sistema de Seguridad Social integral, y se aclara que las obligaciones en materia de seguridad y previsión de riesgos profesionales son las vigentes para los demás trabajadores. También se crean obligaciones en cabeza de las ARP, hoy ARL. Con esta base normativa y con el auge de las modalidades de trabajo diferentes a las presenciales se abre paso a la norma de trabajo en casa, es decir, la *Ley 2088 de 2022*.

La Ley 2088 es ligeramente más robusta en materia de SST, llegando a establecer el papel de la ARL en la organización y ejecución de programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo. Luego, en armonía con lo dispuesto por esta Ley, se expide la Ley 2191 de 2022, por la cual se regula la desconexión laboral en cualquiera de las modalidades de contratación. Se expide finalmente la Ley 1227 de 2022, que ahonda en SST para teletrabajo y crea nuevas obligaciones,

como la capacitación previa que debe recibir el trabajador en prevención de riesgos laborales, enfocándose en el autocuidado, en el cuidado de la salud mental y en factores de riesgo ergonómico o biomecánico.

Si bien ya se cuenta con este marco normativo que, de alguna manera, cubre lo relativo a SST en modalidades de trabajo a distancia, lo cierto es que el constante avance tecnológico y las nuevas dinámicas de interacción exigen un constante monitoreo y actualización de la vigencia de la normativa respecto a las necesidades existentes.

Protección de grupos específicos de trabajadores

La seguridad y la salud en el trabajo debe tener en cuenta a los distintos grupos de trabajadores para adaptarse a sus necesidades específicas. En Colombia se plantean algunas medidas que buscan cumplir con esta finalidad. En la *Resolución 1796 de 2018* se plasman las actividades peligrosas que son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años. Además, la *Resolución 4272 de 2021*. Literal j, Artículo 61 plantea el deber de garantizar que los menores de edad y las mujeres embarazadas en cualquier periodo de gestación no realicen trabajo en altura.

Por otro lado, mediante la *Resolución 089 de 2019* se busca brindar medidas para proteger a aquellos trabajadores afectados por el consumo de sustancias. En ella se incorpora la política que tiene por objetivo garantizar la atención integral de las personas, familias y comunidades afectadas por el consumo de sustancias psicoactivas, y plantea que se deben generar acciones orientadas al respeto y la disminución de estigmas el lugar de trabajo.

Sobre los trabajadores en condición de discapacidad la *Ley 361 de 1997* establece mecanismos de integración social, donde se prohíbe la discriminación y se establece la terminación del contrato de trabajo por esta causa. La *Ley 1618 de 2013* dispone en su artículo 12 que se deben adoptar mecanismos para la formalización y para establecer seguros contra los riesgos laborales y no laborales. Así mismo, establece que las personas en situación de discapacidad deben ser rehabilitadas integralmente, incluyendo su ámbito laboral.

En el caso de las mujeres, la *Resolución 4607 de 2022* busca su acceso al sistema de riesgos laborales, bajo condiciones igualitarias y no discriminatorias en el trabajo. Esto mediante la creación del grupo de élite para la inspección de la equidad de género.

Incentivos, inspección, vigilancia y control

Lo primero que debe ser mencionado es que la *Ley 1610 de 2013* junto con el *Decreto 1072 de 2015*, artículo 2.2.1.1.15., pone en cabeza de los inspectores de trabajo y seguridad social del Ministerio de trabajo la labor de inspección, vigilancia y control respecto al cumplimiento de las disposiciones laborales, teniendo en cuenta su función preventiva y coactiva.

La *Ley 1562 de 2012* y el *Decreto 1072 de 2015* termina de estructurar el sistema coercitivo administrativo, puesto que establece las sanciones que el Ministerio de trabajo, a través de los inspectores de trabajo, puede imponer por el incumplimiento de medidas en riesgos laborales. También establece el SG-SST, los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes y de enfermedades.

Estas disposiciones contienen sanciones asociadas al incumplimiento del ordenamiento o de las enfermedades de seguridad y salud en el trabajo, e incluyen sanciones pecuniarias, tales como multas, suspensión de actividades y hasta el cierre definitivo de la empresa.

En otro orden de ideas, es pertinente mencionar que el *Código sustantivo del trabajo* en su artículo 216, establece que el empleador será responsable de otorgarle una indemnización por los perjuicios al trabajador por los daños causados en un accidente de trabajo o una enfermedad laboral cuando exista culpa suficientemente comprobada. Esto se estructura como negligencia, imprudencia, impericia o el incumplimiento de las obligaciones en materia de riesgos laborales o SST por el empleador.

Aunque encontramos una gran serie de sanciones que buscan la coerción de los agentes al cumplimiento de sus obligaciones en materia de SST, el sistema carece de suficientes incentivos que inciten al cumplimiento voluntario del régimen de seguridad y salud en el trabajo.

4.2.4. Instituciones nacionales rectoras en seguridad y salud en el trabajo en Colombia

Corresponde a este apartado del capítulo identificar las entidades o agentes que participan en el desarrollo e implementación de la SST en el país. Una vez sean identificadas, se señalará sus funciones y el papel que estas han desempeñado en garantizar el derecho.

Ministerio del trabajo

Este fue creado en el año 1938 con la *Ley 96* "Por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional". El Ministerio, como se encuentra expresado en el Título 1 del *Decreto 1072 de 2015*, es la cabeza del sector de trabajo, lo cual incluye naturalmente la seguridad y salud en el trabajo.

Entre los objetivos de la entidad encontramos la "formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente" (DUR Sector Trabajo, s.f.). Por lo tanto, para cumplir con los objetivos tiene la función de generar "un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales" (DUR Sector Trabajo, s.f.). De esta forma, es el encargado de garantizar el cumplimiento de leyes y reglamentos establecidos en materia laboral, de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

El Ministerio está integrado por la Dirección de riesgos laborales, que tiene como función la supervisión, vigilancia y fiscalización de la prevención de riesgos profesionales en todas las empresas; proponer y diseñar las políticas, normas, estrategias, programas, encaminados a la promoción y prevención de los riesgos profesionales; vigilar el funcionamiento de las juntas de calificación, entre muchas otras. Así mismo, a este órgano se encuentran adscritos los inspectores de trabajo, quienes son los encargados de cerciorarse del cumplimiento de la normativa laboral mediante su control y vigilancia y ejercer las funciones preventivas, coactivas, conciliadoras y de mejoramiento de la normatividad laboral, además del acompañamiento y la garantía del cumplimiento de las normas.

Superintendencia nacional de salud

La Superintendencia nacional de salud (SuperSalud), a través de la *Ley 1122 de 2007*, tiene a su cargo el proceso de inspección, vigilancia y control de las entidades encargadas del financiamiento, aseguramiento y prestación del servicio de salud. En este sentido, la entidad tiene como función la inspección y control de las actividades emprendidas por las administradoras de riesgos laborales frente a la prestación de los servicios de salud que se encuentran a su cargo.

Administradoras de riesgos laborales

Las administradoras de riesgos laborales (ARL) son las encargadas de ofrecer cobertura, tanto económica como asistencial, a los trabajadores en aras de prevenir, proteger y atender los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes ocurridos durante el trabajo. Para ello, tienen como deber recaudar los aportes que las empresas hacen para sus trabajadores en el SGRL, y prestar servicios de promoción y prevención de riesgos laborales. Debe prestar asesoría técnica a los empleadores en los procesos de gestión de riesgos, brindar capacitación en temas de prevención y promoción de los riesgos laborales y prestar los servicios de atención médica y rehabilitación de trabajadores que se accidenten o enfermen por causa del trabajo.

Consejo nacional de riesgos laborales

El Consejo nacional de riesgos laborales, antes llamado Consejo nacional de riesgos profesionales, es una entidad adscrita al Ministerio del trabajo, es de carácter tripartito en donde se encuentran representantes del gobierno, diferentes entidades públicas, empleadores y trabajadores. Entre las funciones de esta entidad se destaca la habilidad de recomendar estrategias y programas para el sistema de gestión de SST, recomendar normas técnicas en materia de SST, recomendar al gobierno nacional sobre las modificaciones que considere necesarias para la tabla de clasificación de enfermedades laborales, recomendar las normas y procedimientos que le permitan vigilar y controlar las condiciones de trabajo en las empresas, recomendar sobre el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo y realizar el seguimiento y evaluación del Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo de 2022-2031; entre otras.

Comité nacional de seguridad y salud en el trabajo

El Comité nacional de seguridad y salud en el trabajo es "un órgano asesor del Consejo Nacional de Riesgos Laborales y consultivo de la Dirección de riesgos laborales del Ministerio del trabajo" (Minsterio de Salud, s.f.), integrado por representantes del gobierno, empleadores y trabajadores. Así mismo, tiene como deber asesorar y servir de órgano consultivo a la Dirección técnica de riesgos profesionales del Ministerio de trabajo y al Consejo nacional de riesgos profesionales en materia de elaboración de políticas en salud ocupacional e implementación del plan nacional. De la misma manera, este debe coordinarse con los comités locales y seccionales para establecer planes de acción y programas de SST. Adicionalmente, debe apoyarse en los comités locales y seccionales y las entidades encargadas de la vigilancia para supervisar el cumplimiento de la normativa en materia de SST, sugerir y recomendar al gobierno la normativa para el buen funcionamiento de la SST y realizar el seguimiento y evaluación *del Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo de 2022-2031.*

Juntas de calificación de invalidez

Las juntas de calificación de invalidez son órganos adscritos al Ministerio de trabajo de orden regional y nacional con personería jurídica, que se encargan de calificar la pérdida de capacidad laboral, la invalidez y su origen. Las juntas regionales de calificación se encargan de realizar el proceso de calificación en primera instancia. Por otro lado, la Junta de calificación nacional tiene la competencia de resolver controversias que se presenten sobre el origen y pérdida de capacidad laboral en caso de accidentes y enfermedades de origen común o laboral cuando se presenta una apelación al dictamen que brinda la junta regional en primera instancia.

Intermediario de riesgos laborales

Estos son los encargados de verificar y velar por el cumplimiento de los planes de trabajo de la ARL, así como de brindar asesoría y capacitación en riesgos laborales.

4.2.5. Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Colombia

Para finalizar el capítulo de Colombia, se analizará el desarrollo normativo del país en SST, buscando identificar el grado de cumplimiento con los convenios fundamentales C155 de 1981 y C187 de 2006 de la OIT. Tomando en cuenta el convenio fundamental C155 de 1981 se analizarán aspectos relacionados con el desarrollo y cumplimiento de la política nacional en SST, el monitoreo de cumplimiento de obligaciones, las acciones en prevención, las obligaciones en cabeza del empleador y los trabajadores y los sistemas de registro, inspección y vigilancia implementados. Por su parte, respecto al Convenio fundamental C 187, se hará una evaluación desde la perspectiva de estructuración de una cultura nacional de prevención, una política nacional de prevención, un sistema nacional de SST y un programa nacional de SST. En este apartado se brindarán recomendaciones útiles para armonizar las disposiciones del país con los convenios de la OIT mencionados.

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

Como ya se mencionaba en el acápite que da apertura a este documento, el *Convenio C 155* crea una serie de deberes en cabeza de los Estados miembros en materia de SST. Estos deberes han sido ampliamente adoptados y se ha desarrollado un cumplimiento en la materia por parte de Colombia. De esta forma, en el presente acápite abordaremos de manera particular la gestión que se ha adelantado de cara a cada una de las obligaciones.

Política nacional en seguridad y salud en el trabajo

En Colombia, no existe un precepto específico que contenga y documente una política de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo a nivel nacional. Aun así, hay disposiciones que pueden entenderse elementos de una política implementada por el país en materia de SST, y que cumple con varias obligaciones que impone el Convenio C 155 de 1981.

La Ley 9 de 1979, el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012, la Ley 776 de 2002 y el Decreto 1072 de 2015, entre otras, desarrollan lineamientos que buscan amparar la prevención y protección contra accidentes y enfermedades que puedan producirse por el trabajo. Se impulsa a los empleadores a gestionar los peligros y riesgos que puedan estar en el lugar de trabajo, capacitar a los trabajadores en los riesgos laborales y determinar medidas de control y prevención. entre otras acciones de prevención y promoción. Así, vemos que se incorporan en el ordenamiento jurídico los objetivos e intereses a proteger a partir de la estructuración de una política nacional de SST según el Convenio C 155 de 1981, Artículo 4, Numeral 2.

Además, existen gestiones para promover la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores en el desarrollo de la política, y buscar la cooperación entre empleadores y trabajadores para adoptar medidas en pro de la SST. El país prevé órganos que integran a los representantes de los empleadores, los trabajadores, las asociaciones científicas y las entidades de riesgos laborales, como lo es el *Consejo nacional de riesgos laborales*. Así mismo, se estructuraron el C*omité nacional de SST* y los *Comités seccionales y locales*, como soporte y órgano asesor del C*onsejo nacional de riesgos laborales* frente a las políticas de SST con el fin de fomentar la participación de los actores del SGRL. Esto les permite sugerir y recomendar la normativa necesaria para el funcionamiento del SGRL. Ante el deber y obligación del empleador de conformar el *Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo* (COPASST), se permite la construcción conjunta entre los representantes de empleadores y trabajadores sobre medidas de prevención y control y gestión de riesgos.

Bajo lo anterior, se han diseñado las instituciones cuyo objeto es fomentar la colaboración y el diálogo social en el desarrollo e implementación de la SST. Esto ha permitido reunir a los diferentes sectores para que materialicen sus propuestas a través del consenso. Esto no se realiza solo a nivel nacional, sino que se pretende incluir las perspectivas regionales.

A pesar de que se cuenten con estos entes es necesario incentivar y permitir la participación de las organizaciones más representativas, independientemente de las ideologías y las discrepancias que existan entre el gobierno, las organizaciones de los trabajadores y los empleadores. Esto permite la construcción desde múltiples perspectivas para integrar las necesidades tripartitas.

En otro orden de ideas, echamos de menos el cumplimiento de ciertas obligaciones en el país, tales como las medidas de protección específicas para los trabajadores cuando estos emprendan gestiones o se abstengan de desarrollar labores en pro de la SST, ya que es posible que el empleador adopte posturas discrecionales en contra del trabajador. Aunque el país tiene figuras como la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, y existe la renuncia justificada, si hay condiciones que pongan en peligro la seguridad y salud del trabajador, estas medidas pueden ser insuficientes. En ambos casos el trabajador sale de la empresa, lo que requiere de un proceso judicial para que sea resarcido. En este sentido, es necesario que se determinen medidas específicas para protegerlo contra las acciones que pueda tomar el empleador. Esto para garantizando la estabilidad laboral del trabajador y, a su vez, para tomar en cuenta los requerimientos realizados aplicables y coherentes en la materia.

Gracias al análisis de la existencia de una política nacional de SST se evidenció que en Colombia existe un exceso de legislación en materia de SST. Lo anterior se puede evidenciar en el acápite anterior y en el Anexo 4. Esta circunstancia segrega las disposiciones de obligatorio cumplimiento, implicando que existan muchos estamentos que determinen e incorporen disposiciones similares y complementarias entre sí. En algunas situaciones esto implica un desconocimiento de la legislación por parte de los empleadores y trabajadores.

Bajo este panorama, teniendo en cuenta que el consenso de la OIT determina que la Política nacional de SST debe reflejarse en una declaración escrita, se recomienda construir un documento que formule la Política nacional SST, donde se brinden los lineamentos generales a emprender en materia de SST (OIT, 2019). Así es posible establecer directrices generales a ejecutar, incentivando la coordinación y la coherencia institucional, y recogiendo las disposiciones existentes que se encuentran segregadas en múltiples estamentos.

De esta forma, una vez se estructure dicho lineamiento, se debe incorporar un método para que los órganos nacionales especializados en SST trabajen de manera coordinada. Estos deben reexaminar la política para que sea actualizada conforme a las necesidades y particularidades derivadas de las dinámicas recientes y los cambios presentados.

Monitoreo en riesgos laborales

Es fundamental generar un monitoreo periódico en materia de riesgos laborales, donde se evalúen y se identifiquen los principales problemas para lograr establecer medidas y respuestas apropiadas y eficientes. Así, se deben determinar obligaciones según los diferentes grados de riesgo y las actividades económicas según la infraestructura y equipo de trabajo de los empleadores. A la vez, se deben determinar

prohibiciones frente aquellas labores y actividades que representen un riesgo o requieran de una autorización para la operación.

Frente al monitoreo de los riesgos laborales a nivel nacional, el *Fondo de riesgos laborales* tiene por objetivo adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional. Además, la ARL tiene que desarrollar investigaciones sobre riesgos laborales para desarrollar programas, campañas y acciones educativas. No obstante, aunque se determine esta obligación, los desarrollos del *Fondo de riesgos laborales* son limitados. Esto hace necesario desarrollar investigaciones recientes, que muestren las dinámicas actuales en materia de riesgos laborales de los sectores más importantes.

En relación con las obligaciones sobre diferentes grados de riesgos de las actividades económicas, se debe resaltar la identificación por parte del país de las actividades en diferentes clases de riesgos existentes, conforme a lo determinado en el *Decreto Ley 1295 de 1994* y al *Decreto 768 de 2022*. Esta última disposición establece la clase de riesgo que le corresponde a cada actividad económica, generando una definición de las actividades que representan un alto riesgo ocupacional para los trabajadores. Según la Ley 1562 de 2012, se indican cuáles sectores económicos, por su nivel de riesgo, deben contar con especial atención en vigilancia, inspección y supervisión, relacionada con las actividades de prevención y promoción y la implementación del SG-SST.

Por su parte, se debe relacionar la *Resolución 0312 de 2019*, que determina los requisitos y procedimientos del SG-SST que deben ser implementados por los empleadores de acuerdo con la capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera que tenga. En consecuencia, incorpora un régimen más robusto en SST, que debe ser aplicado por aquellas empresas catalogadas con riesgo 4 y 5, independientemente del número de trabajadores con el que cuenten.

En otro orden de ideas, el país emprende múltiples acciones encaminadas a prevenir la ocurrencia de ATEL. Se señalan los trabajos que por su naturaleza requieren medidas adicionales o de una autorización para su desarrollo. El caso de la *Resolución 4272 de 2021* plantea los permisos que deben tenerse para el desarrollo del trabajo en alturas. A la vez, la *Resolución 0491 de 2020* contiene el procedimiento para la ejecución del trabajo en espacios confinados. También se analizan los sectores de la industria, reconociendo sus necesidades específicas en SST, por lo que establece reglamentos de seguridad e higiene específicos, como la construcción, la electricidad, la minería, etc.

En cuanto al manejo de químicos y sustancias, en los anexos del Decreto 1347 de 2021, incorporado en el Decreto 1072 de 2015, se enlistan las sustancias que ponen en peligro la salud de los trabajadores y se encuentran asociados con accidentes mayores. Lo anterior, para gestionar el riesgo correspondiente y proteger a los trabajadores, la población, el ambiente y la infraestructura. Adicionalmente, se incorpora al ordenamiento jurídico el "Sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos – SGA" de la Organización de las Naciones Unidas, sexta edición revisada (2015), con el fin de

contar con una clasificación de los peligros químicos que se puedan presentar en el desarrollo de las actividades económicas. Así se pretende dar a conocer los riesgos y peligros que representan para los trabajadores y su forma segura de empleo.

Por último, se refiere que dentro del SG-SST se incorpora la responsabilidad de identificar y evaluar las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios. Esto para asegurar que estas no estructuren ningún peligro para los trabajadores. No obstante, es importante incluir la obligación de los fabricantes de asegurarse de que las maquinas o sustancias que desarrollen sean seguras para los trabajadores, considerando que son quienes diseñan y producen las herramientas de trabajo con las que los trabajadores llevan a cabo sus actividades. Los fabricantes son quienes tienen conocimiento de los riesgos potenciales que las mismas pueden generar.

En este marco, se evidencia que se ha desarrollado una serie de obligaciones frente a procesos de investigación y monitoreo. Además, se han incorporado responsabilidades específicas acordes a la infraestructura y al nivel de riesgo que existe en cada industria. Adicionalmente, se han desarrollado prohibiciones para aquellas actividades que representan un riesgo para los trabajadores, y se ha establecido la necesidad de contar con informes de los riesgos y características de las sustancias. Pero, pese a contar con estos instrumentos normativos, uno de los principales problemas del país es la puesta en práctica. Bajo lo anterior, es necesario generar procesos de investigación a nivel nacional sobre los diferentes riesgos, y que estos que permitan generar una guía de las medidas a implementar. Además, se debe establecer en las herramientas de trabajo y en la maquinaria las instrucciones de uso, y los potenciales riesgos que pueden presentarse.

Obligaciones de los empleadores y trabajadores

En lo que respecta a las obligaciones de empleadores y trabajadores, el país también cumple con la mayoría de las disposiciones del Convenio.

En primer lugar, para el caso del empleador, de forma expresa se establece la obligación de prevención y protección. En este sentido, el *Decreto 1072 de 2015* incorpora la obligación de planificar, implementar y desarrollar el SG-SST, cuyo objetivo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, mediante el desarrollo de una metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Bajo lo anterior, debe garantizar que las condiciones de trabajo, incluyendo el lugar, las herramientas y sustancias, sean seguros para los trabajadores. Para ello, el empleador debe gestionar la identificación de agentes o sustancias físicas, biológicas o químicas que representen un peligro para los trabajadores con el fin de controlar su riesgo. Así mismo, el empleador debe incorporar medidas de prevención y control por su cuenta, dada la prohibición que las mismas no pueden generar una carga económica para el trabajador. Además, el empleador debe proporcionar el equipo adecuado para la protección de los trabajadores contra riesgos y enfermedades laborales.

Por su parte, se determina el deber del empleador de implementar y mantener disposiciones en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Para ello se deben identificar las amenazas y los recursos existentes, analizar la vulnerabilidad de la empresa, evaluar y valorar riesgos, diseñar e implementar procedimientos para prevenir amenaza, formular planes de emergencias, además de constituir, dotar y capacitar la brigada de emergencias. Por último, el ordenamiento jurídico establece que el empleador tiene la obligación de informar a los trabajadores sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST, y capacitarlos sobre los peligros existentes y las medidas control incorporadas.

En otro orden de ideas, el *Decreto 1072 de 2015* también dispone obligaciones para los trabajadores. Entre ellas, el deber de acatar las disposiciones impuestas por el empleador en pro de la seguridad y salud en el trabajo. El trabajador debe participar en los programas de formación sobre SST que imponga el empleador, y debe informar a este sobre cualquier situación que entrañe un riesgo para su salud. También debe participar en la elección y postulación del COPASST, lo cual le permitirá promover y vigilar el cumplimiento de las normas y los reglamentos de SST en la empresa.

Bajo lo anterior, es evidente que las disposiciones existentes en Colombia buscan garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos de operaciones, los procesos y las materias primas sean seguros y no entrañen riesgos para el trabajador. Las disposiciones incorporan el deber del empleador de aplicar una metodología para la gestión de los peligros y riesgos que estos pueden generar. Así mismo, estas establecen obligaciones y deberes para el trabajador, para que vele por autocuidado y acate las disposiciones existentes en la materia. Bajo ello, se cumplen con los presupuestos indicados por el Convenio C 155 de 1981 entorno al establecer obligaciones para los empleadores y trabajadores.

Sistemas de registro, inspección y vigilancia

Como se analizó, el país desarrolló un sistema de registro, inspección y vigilancia, acorde a los términos indicados por el *Convenio C 155 de 1981* y *el Protocolo P155 de 1981*.

Por una parte, desarrolla un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, conforme al artículo 62 del De*creto Ley 1295 de 1994*. A través de la *Resolución 0156 de 2005* modificada por la *Resolución 2851 de 2015*, se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad laboral, lo que incluye la información sobre causas, elementos y circunstancias del evento. Dichos formatos deben ser diligenciados por el empleador y remitidos a la ARL y EPS, entes encargados de suministrar las prestaciones económicas y asistenciales. Además, se deben enviar al *Ministerio del Trabajo* en caso de que se estructuren accidentes de trabajo graves o enfermedades laborales.

En relación con estadísticas, el *Decreto 1072 de 2015* y el *Decreto Ley 1295 de 1994* plantean el deber de los empleadores y administradoras de riesgos laborales de generar bases estadísticas pertinente para la SST. El Estado también tiene este deber y debe generar estadísticas a partir de la información suministrada por las ARL y los empleadores. Lo anterior tiene la finalidad de generar medidas y acciones respecto a los

riesgos más representativos en los diferentes sectores, según los resultados de las cifras. Sin embargo, la falencia existente es que no se cuentan con las estadísticas anuales de los ATEL. Es necesario garantizar la publicidad de las cifras para el conocimiento de la situación del país en cuanto a prevención de ATEL se refiere. En este sentido, no se ha generado a nivel nacional un sistema en el que se reporten los avances implementados o las medidas ejecutadas frente a las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En cuanto al sistema de inspección, el país cuenta con entidades encargadas de inspeccionar el cumplimiento de las normas en distintos niveles señalados anteriormente en este capítulo. Entre ellos, la *Dirección de riesgos laborales*, a la cual se encuentran adscritos los inspectores de trabajo. Al respecto, la *Ley 1610 de 2013* establece las funciones de los inspectores del trabajo. Entre ellas, la función preventiva, coactiva y de acompañamiento, y la garantía del cumplimiento de las normas. En este sentido, los inspectores son los encargados de revisar y validar la observancia de las disposiciones normativas en SST por parte de los empleadores. Por otra parte, las disposiciones normativas establecen el sistema de autoevaluación de cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, que debe ser realizada por los empleadores frente a las gestiones en SST y reportada a la *Dirección de riesgos laborales* del *Ministerio de trabajo*.

Con relación al sistema de sanción, el incumplimiento de la normativa en materia de SST en el país tiene diversas sanciones. Por ejemplo, la *Ley 1610 de 2013* faculta al inspector de trabajo para imponer sanciones, que pueden ser desde multas hasta la clausura del lugar. Así como en el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 se establece que, ante un incumplimiento en la normativa en SST, riesgos laborales o la falta de reporte de ATEL, se impondrá una sanción. Esta disposición establece los tipos de multas y los criterios de graduación del valor. Lo anterior sin contar las indemnizaciones por perjuicios que se pueden causar cuando el ATEL se generó por culpa del empleador.

Finalmente, cabe mencionar que el sistema sancionatorio existente y la responsabilidad civil en el país para los empleadores ha implicado un desarrollo y una mejora en la implementación de las medidas en SST por parte de los empleadores. Esto último gracias a que las consecuencias de ATEL por la gestión deficiente de la SST implica un costo económico alto.

No obstante, se evidencia que el sistema de inspección y sanción se dirige a los empleadores formalizados. En este marco, existe un vacío en los procesos que deben fomentarse para validar el conocimiento y la ejecución de la SST para los trabajadores de la economía informal, puesto que, no se prevé gestión alguna al respecto.

C 187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Habiendo revisado el cumplimiento del C*onvenio C 155 de 1981 de la OIT*, corresponde a este apartado realizar la misma tarea con el *Convenio C 187 de 2006* sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo

La cultura nacional de prevención en seguridad y salud en el trabajo es uno de los puntos centrales de la SST. Al respecto, se menciona que Colombia ha realizado varias campañas cuya finalidad es la creación de conciencia sobre el derecho. Uno de los objetivos del SGRL es promover la SST, y para ello se pretende fomentar una cultura de prevención de ATEL (Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 1). Además, se han generado disposiciones para que las instituciones encargadas de la administración del SGRL desarrollen actividades de promoción y prevención para incentivar ambientes de trabajo adecuados. Atendiendo a las disposiciones determinadas para la promoción de la cultura de prevención en el *Convenio C 187 de 2006*, referimos lo siguiente.

Por una parte, incentivando esta cultura nacional de SST se expidió la *Resolución 00166 de 2001*, determinando el 28 de julio de cada año como el "Día de la salud en el mundo del trabajo".

El *Convenio C 187 de 2006* establece el deber de generar campañas e iniciativas en el lugar de trabajo en aras de crear conciencia respecto a la seguridad y salud en el trabajo. No obstante, en la práctica es necesario desarrollar campañas adicionales por parte del gobierno y las entidades encargadas, con el fin de reiterar las obligaciones y deberes existentes tanto de trabajadores como de empleadores. También es fundamental reiterar las responsabilidades conjuntas que requieren cooperación, para asegurar así un ambiente de trabajo adecuado. Adicionalmente, un elemento esencial de la cultura es la capacitación e información de los trabajadores independientes de la economía informal.

Según el *Convenio C 187 de 2006*, la promoción de la cultura requiere facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes. Al respecto, a nivel nacional, el Estado debe contar con las estadísticas en ATEL para incluir en la agenda de política pública las medidas que deben implementarse para mitigar los riesgos, interviniendo las causas de estos. Por su parte, el *Decreto 1072 de 2015* plantea la obligación de los empleadores y las ARL, de generar las estadísticas y tenerlas en cuenta para el desarrollo de los SG-SST y las acciones de prevención y promoción que corresponda.

Por último, el *Convenio C 187 de 2006* determina que la cultura se fomenta con la adopción de políticas de SST y la constitución de comités mixtos. El Decreto 1072 de 2015 establece la obligación de los empleadores de implementar una política en SST con alcance sobre los centros de trabajo, actividades, procesos, trabajadores, contratistas y visitantes. El Decreto también define el compromiso de la empresa por la implementación de la SST y la gestión de los riesgos laborales. También se establece el deber de constituir el COPASST en las empresas, grupo compuesto por representantes de los trabajadores y empleadores, quienes están encargados de vigilar el cumplimiento de la normativa en SST y procurar recomendaciones para asegurar un ambiente de trabajo adecuado, cuyo funcionamiento está contemplado en la *Resolución 2013 de 1986*.

En consecuencia, se evidencia que los desarrollos implementados en Colombia han velado por incorporar en el país una cultura de prevención y promoción de la SST. Un aspecto que debe seguir implementándose y poniéndose en práctica es la gestión de medidas enfocadas a los trabajadores de la economía informal, ya que las actividades ejecutadas y la normativa establecida se dirigen solo a las empresas formalizadas.

Política nacional en seguridad y salud en el trabajo

Complementando lo determinado sobre la estructuración de la política nacional en SST, se destaca el esfuerzo por asegurar la mejora continua en los procesos que se ejecutan. En Colombia se considera la mejora continua a través del *Decreto 1072 de 2015*, el cual la reconoce como uno de los elementos propios del SG-SST, y la entiende como el mecanismo que permite la optimización de procesos en SST, atendiendo a los cambios y nuevas dinámicas que pueden presentar nuevas amenazas y peligros en el trabajo. Así mismo, el Decreto plantea acciones para implementar la mejora continua, como el establecimiento de indicadores, la obligación de investigar agentes de riesgo y la reformulación del SG-SST a través de procesos de evaluación, auditoria, revisión de la alta dirección y los resultados de las investigaciones de los ATEL.

Aunque se podría decir que el país cumple con la obligación, se considera que se deben fortalecer las dinámicas de mejora continua a nivel nacional a través del desarrollo de estudios científicos que identifiquen nuevos riesgos o medidas útiles de prevención. Lo anterior, atendiendo a la obligación de las ARL de generar procesos de investigación en materia de riesgos laborales.

Al igual que en el análisis de cumplimiento del *Convenio C 155* de 1981, deben destacarse entes consultivos y expertos en SST, que participan las partes involucradas (representantes de los empleadores, los trabajadores, las asociaciones científicas y las entidades de riesgos laborales). Dichos entes tienen la función de generar estrategias y programas sobre riesgos laborales, normas y procedimientos que permitan la vigilancia y el control del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, resulta pertinente con estos entes materialicen los procesos de consulta según el establecimiento de una política nacional en SST documentada.

El *Convenio C 187 de 2006* reitera la importancia de que la política nacional en SST promueva un ambiente seguro y saludables. A pesar de no contar con una política nacional en SST documentada, la normatividad colombiana en SST busca la promoción de un ambiente de trabajo seguro. Lo anterior se ve desde el Código sustantivo del trabajo, que incorpora la obligación de protección; *la Ley 9 de 1979*, que dicta medidas sanitarias; la *Resolución 2400 de 1979*, que brinda lineamientos para que los centros de trabajo tengan condiciones de seguridad; el *Decreto 614 de 1984*, que determina la obligación de implementar un programa de salud ocupacional, desarrollar programas de prevención y vigilancia; el *Decreto 1072 de 2015*, que establece la obligación de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

La normatividad colombiana impulsa en todos los niveles el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable, considerando que el alcance de las medidas de SST se dirige a todos los

trabajadores, contratistas, trabajadores cooperados y en misión. Así también este debe aplicarlo todos los empleadores públicos, privados y contratistas bajo cualquier modalidad.

Finalmente, la normativa del país incorpora la obligación de evaluar los peligros y riesgos para el empleador, quien debe identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos en el trabajo, para establecer medidas de control necesarias para suprimir o mitigarlo.

Sistema nacional en seguridad y salud en el trabajo

En relación con el desarrollo de una infraestructura en SST se evidenció que Colombia cumple con las pautas alineadas en el *Convenio C 187* de la OIT. En primer lugar, Colombia, ha desarrollados múltiples disposiciones normativas en SST. Así mismo, ha adoptado diferentes convenios de la OIT, como el *Convenio No. 67*, la *Recomendación No. 175* sobre seguridad y salud en la construcción, el *Convenio C 170*, la *Recomendación No. 177* sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, el *Convenio C 161* sobre los servicios de salud en el trabajo, etc. Adicionalmente, la Decisión 584 adoptó el "Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo" o las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) establecidas por la OIT en 2001.

Por otro lado, debe resaltarse el trabajo del país al asignar las entidades encargadas de velar por el cumplimiento de las disposiciones en SST, señaladas previamente en este escrito. También se deben mencionar los órganos tripartitos que colaboran en la SST, como el *Comité nacional de seguridad y salud en el trabajo.* El país estructuró mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, a cargo del Ministerio de trabajo, mediante los inspectores de trabajo de las direcciones territoriales, que ejercen la inspección y control sobre empleadores y ARL frente a cumplir las disposiciones en SST.

También se promovió la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes para la ejecución de medidas de prevención en la empresa a través de la implementación de entes como el COPASST y el comité de convivencia laboral (CCL), órganos compuestos por representantes de los trabajadores, cuyo objetivo es mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. El COPASST tiene por objeto la promoción y vigilancia de las normas en SST. El CCL es una medida de prevención contra el acoso laboral y el riesgo psicosocial para la promoción de la salud mental.

Por otro lado, respecto a los servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, mencionamos que esta obligación se encuentra en cabeza de las ARL, quienes deben generar asesoría técnica y desarrollar actividades de prevención y promoción para los empleadores. De esta forma, un aspecto en el cual se debe profundizar es el soporte oportuno disponible para la totalidad de empresas y empleadores afiliados, teniendo en cuenta que actualmente esta se direcciona principalmente hacia las empresas que cuentan con un alto nivel de vinculación de personal.

Con relación a los servicios de salud en el trabajo, la normativa en SST ha buscado la implementación de servicios de promoción y prevención en el trabajo. Para ello se plantea la estructuración de medidas de

prevención y control de riesgos, la estructuración de programas de vigilancia epidemiológica y la ejecución de actividades sobre la materia.

Otro acierto es la creación del *Fondo de riesgos laborales*, que debe adelantar estudios, campañas e investigaciones preventivas sobre seguridad y salud en el trabajo. Como se mencionó antes, es necesario que se genere un desarrollo efectivo de la obligación de adelantar estudios, campañas y acciones de educación, a la vez que las mismas sean socializadas.

El sistema implementado por el país considera también a las micro, pequeñas y medianas empresas mediante la Ley 1562 de 2012, que busca fortalecer la prevención de riesgos laborales. La Ley crea el deber de programar visitas de verificación para validar el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema general de riesgos laborales. De esta forma, se genera un impacto en la posición de las MYPIMES.

Programa nacional en seguridad y salud en el trabajo

Acorde con el *Convenio C 187 de 2006*, el programa nacional pretende establecer los objetivos que deben alcanzarse en un plazo determinado en SST, buscar la mejora continua, velar por las prioridades nacionales y establecer medidas de acción para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

En Colombia, el Decreto 614 de 1984 determinó diseñar un *plan nacional de salud ocupacional*, elaborado en 1984. En 1990 se propuso el S*egundo plan nacional de salud ocupacional 1990 - 1995*, cuyo propósito esencial fue reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades profesionales. Posteriormente, en junio de 2003 se formuló el tercer *Plan nacional de salud ocupacional 2003 – 2007*. En el 2007 se diseñó el cuarto *Plan nacional de salud ocupacional 2008 - 2012* como herramienta de gestión y eje del desarrollo del Sistema general de riesgos profesionales. Luego se llevó a cabo el quinto *Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013 – 2021*. Actualmente, tenemos vigente el sexto *Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2022 -2031*, el cual fue adoptado por la *Resolución 3077 de 2022*.

Actualmente, el *Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2022-2031* considera la mejora continua como uno de sus elementos esenciales. Así mismo, se desarrolló en consulta con las entidades más representativas de trabajadores y empleadores, la consensuaron los actores del SGRL y la revisó, ajustada y validó el C*omité nacional de salud ocupacional*, siendo la evolución del plan implementado en 2013-2021.

El plan incluye el análisis de la situación específica del país en materia de seguridad y salud en el trabajo basándose en el desarrollo del perfil nacional del país en lo que a SST se refiere. Incluye los objetivos, entre los cuales se encuentra fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo, fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de accidente de trabajo y enfermedad laboral y la identificación de peligros y gestión de riesgos. También encontramos metas como ampliar la cobertura del SGRL; fortalecer las acciones de promoción de la salud, seguridad y gestión en riesgos laborales en trabajadores formales e informales, vulnerables y trabajadora en actividades de alto riesgo; reforzar la vigilancia del reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas a los trabajadores,

entre otras. Por otro lado, se establecen los indicadores que deberán ser evaluados anualmente frente al cumplimiento de las metas determinadas

Nuevamente, encontramos un alto nivel de cumplimiento de las disposiciones del convenio. Sin embargo, es necesario plantear la articulación con otros programas y planes nacionales en virtud del principio de colaboración que caracteriza el derecho a la SST y medio ambiente de trabajo. Conforme al Plan nacional de desarrollo 2022-2026, expedido por Ley 2294 de 2023, es relevante que se adapte el programa existente a la construcción de la Política Pública de trabajo digno y decente del artículo 75. Por su parte, es imperante establecer explícitamente la periodicidad con la que se debe revisar el programa, en la medida que las disposiciones desarrolladas han tenido diferentes vigencias, y en ocasiones la implementación de una no se estructura de forma inmediata.

4.2.6. Conclusiones y recomendaciones

Tras el análisis de cumplimiento presentado en el acápite anterior, se puede concluir afirmando que Colombia cumple con las disposiciones de los Convenios fundamentales C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 y C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en 2006.

La normativa que se mencionó aborda puntos de especial interés para el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, como la promoción de la cultura nacional de prevención, la implementación de una política a nivel nacional, el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo y medidas de prevención y disposiciones enfocadas en el monitoreo y cumplimiento de las obligaciones en SST. Esto último representa un avance significativo en la materia, teniendo en cuenta que las disposiciones abordan las condiciones particulares de la economía del país. Lo anterior entendiendo que se establecen medidas generales en SST para todos los sectores, y particulares para los sectores que cuentan con peligros específicos, como la construcción, la agricultura y la minería. Así mismo, se contemplan los diferentes tipos de empresa, y se determina la importancia que en ellas se incluyan disposiciones de SST adaptadas a sus características particulares.

No obstante, lo cierto es que, siendo coherentes con el principio de progresividad y planeación, el Estado mismo debe proyectarse hacia un escenario más garantista, eficiente y apto, haciendo de esta materia un componente fundamental de la agenda política. Para ello se recomienda atender a los siguientes aspectos:

En primer lugar, dado el desarrollo en la materia y el grado de cumplimiento, es recomendable ratificar los Convenios C 155 de 1981 y C 187 de 2006, lo cual permitirá impulsar y poner en práctica las medidas que se han establecido pero que aún no se han implementado.

En la agenda política se deben poner los retos del cambio climático y las nuevas condiciones medioambientales extremas, a las que se debe derivar muchos trabajadores durante su jornada en los sectores de la agricultura, la construcción y la minería, dada la relevancia de estos sectores en la economía

del país. Esto en la medida que el cambio climático ha sido identificado como una de las mayores amenazas para el siglo XXI. El calificativo no puede ser menor cuando la degradación ambiental se refleja en el calor excesivo, la radiación ultravioleta, la contaminación del aire y los nuevos productos agroquímicos. Todo esto está ocasionando graves repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores.

Adicionalmente, es necesario poner en la agenda pública del Estado las medidas de gestión de riesgos y peligros, que deben implementarse para los trabajadores del sector informal; un sector que se caracteriza por una baja cobertura en seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales. Así, hay que proyectar nuevas e innovadoras soluciones que aseguren la protección integral de los trabajadores y permitan afrontar el desafío de la informalidad, considerando que no cuentan con las condiciones de SST adecuadas. Tampoco se han generado medidas para contrarrestar los peligros y riesgos laborales de su actividad laboral. De esta forma, se sugiere estructurar micro seguros para la población informal, son el fin de brindar una cobertura en el SGRL ante cualquier siniestro laboral que se pueda presentar.

Por otro lado, se ha evidenciado que en Colombia se ha estructurado una hipertrofia regulatoria, configurada por la abundante generación de disposiciones, lo que genera una limitación del cumplimiento de obligaciones existentes. Por lo tanto, es recomendable que el país genere una política nacional de seguridad y salud en el trabajo documentada, la cual reúna la totalidad de disposiciones que se encuentran dispersas en diferentes disposiciones. De esta forma, dicha política debe contener lineamientos en SST para direccionar y articular las acciones que deben ser desarrolladas por todos los actores del sistema en un periodo establecido. También debe generar una respuesta a las dinámicas y problemáticas en riesgos laborales existentes. De esta forma, una vez se estructure dicho lineamiento, se debe incorporar un método para que, en conjunto con los órganos especializados en SST que promueven el diálogo social, se reexamine la política y pueda ser actualizada conforme a las necesidades y particularidades derivadas de las dinámicas recientes y los cambios presentados.

También se encuentra que la protección para los trabajadores que presentan quejas o denuncias respecto a la seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo es insuficiente. Sobre todo, respecto a acciones de coerción que pueda llevar a cabo el empleador. La normativa se limita a las indemnizaciones previstas en el *Código sustantivo del trabajo* en caso de despido sin justa causa o renuncia del trabajador con justa causa (despido indirecto). Por ende, es necesario implementar mecanismos específicos de protección que no impliquen necesariamente la salida del trabajador de la empresa.

Por su parte, cabe aclarar que en el sector informal se deriva una problemática mayor en lo relacionado a las estadísticas, puesto que se estructura un reto sobre la recolección de información. No existen mecanismos para conocer los índices de accidentalidad y enfermedad ocasionados por el trabajo informal.

Consideramos que el cumplimiento de las anteriores recomendaciones y gestiones puede mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente en el país, continuando con la tendencia

de la implementación de buenas prácticas en lo que respecta a la garantía del derecho fundamental del trabajo al *Entorno de trabajo seguro y saludable.*

4.3. *El entorno de trabajo seguro y saludable* en **Ecuador**

El capítulo que estudia Ecuador estará guiado por cuatro secciones principales. En primer lugar, se abordará el panorama general del país, estudiando elementos como la informalidad, las principales industrias y los índices de siniestralidad. Esto último contemplando los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. En segundo lugar, se analizarán los fundamentos vinculantes de la SST desde una perspectiva constitucional y jurisprudencial. Seguido de esto, se pretende examinar el marco normativo de Ecuador revisando cuáles han sido las disposiciones emitidas por el país en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo, identificando las instituciones nacionales encargadas. Por último, se analizará el cumplimiento y coherencia entre los Convenios C155 de 1981 y C187 de 2006 de la OIT y la normativa nacional de Ecuador, para luego presentar las conclusiones y recomendaciones considerando lo plasmado a lo largo del capítulo.

4.3.1. Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Ecuador

Principales industrias del país

De acuerdo con el CEPAL, en 2022 el PIB anual de Ecuador fue de 115.049 millones USD (CEPAL, s.f.). En cuanto a los aportes de cada industria al PIB total del país, se ha identificado que la más importante en 2022 fue la de servicios, con un aporte del 18% al PIB. Otras industrias relevantes son las manufactureras, que representaron el 17,4% del PIB; el comercio, con un aporte de 13,5%; la industria agropecuaria, con un valor del 9,4% del PIB, y la construcción, teniendo un valor de 9,3%. Por último, otras industrias relevantes son el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones, que aportan el 8,7%, y la minería, que representa el 5% del PIB total en Ecuador (CEPAL, s.f.).

Industria manufacturera

El sector manufacturero en Ecuador hace aportes importantes a la economía, aunque en algunos sectores se ha presentado contracción. El Banco Central de Ecuador dice que se debe desagregar la industria manufacturera en dos ramas principales: la de productos alimenticios –como el pescado, el camarón, el cacao y las bebidas alcohólicas– que tuvo una variación interanual de 0.9% en el 2023; y los productos no alimenticios, que presentó decrecimiento del 4.5% en 2023 (Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, 2023). Esta última incluye productos como textiles, cuero, madera, papel, y metales entre otros.

La manufactura es un sector indispensable para la economía del Ecuador. De acuerdo con datos del Banco central de Ecuador, esta tuvo una participación del 12,1 del valor agregado bruto al PIB del país en 2023 (Banco Central de Ecuador, 2024). El Ministerio de producción, comercio exterior, inversiones y pesca dispuso que el valor agregado bruto al PIB por concepto de manufactura en 2020 fue del 12,5%. (Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca).

Para el mes de abril de 2024 el sector manufacturero generó el 8,9% del empleo total del país (INEC, 2024), siendo el cuarto sector con mayor aporte al empleo según datos del INEC. En esta industria se hace uso de maquinaria para procesar los productos, lo que constituye una de las fuentes de riesgo laboral. Los trabajadores son expuestos a maquinarias y herramientas manuales que, en caso de no estar en buen estado, pueden ocasionar accidentes. Según la OIT, el uso inadecuado de maquinaria puede generar cortes, lesiones, aplastamientos e incluso quemaduras (por ejemplo, con máquinas que emitan vapor) entre muchas otras afectaciones a la salud de los empleados.

Agricultura, ganadería, caza y pesca

Ecuador se caracteriza por contar con una gran diversidad geográfica y una amplia variedad de climas, atendiendo a que se encuentra en la mitad del trópico. Esto ha permitido que cuente con una amplia biodiversidad. A su vez, esto genera un enfoque económico agrícola, donde uno de los principales productos de exportación es el banano (Carrión-Loaiza & Garzón-Montealegre, 2020).

El sector económico tiene unas varias partes en su estructura. Por un lado, existe una agricultura empresarial, y por otro la agricultura familiar campesina. Esta última se enfoca en la producción para satisfacer las necesidades básicas de la población (FAO, Ecuador en una mirada, S.f.). Su importancia deriva de que, para el 2023, su valor agregado bruto fue equivalente al 6,5 del PIB (Banco Central de Ecuador, 2024), registró una cifra de empleabilidad de 229.298 con 39.219 empresas registradas en el sector. En su mayoría son catalogadas como microempresas (INEC, 2024).

Un aspecto de particular importancia es que la agricultura presenta uno de los índices de informalidad más altos en el país, según los informes siendo de 93% (Arias Marín, Karla; Carrillo Maldonado , Paul; Torres Olmedo , Jeaneth, 2020). Considerando que la ejecución de labores en este sector está directamente

relacionada con el manejo de animales y plantas, es claro que pueden surgir riesgos biológicos para los trabajadores que desempeñan labores agrícolas. De acuerdo con la OIT, los empleados de este sector tienen el doble de riesgo de morir, a comparación con trabajadores en otros sectores. Esto evidencia el grado de peligrosidad en la industria agropecuaria. De conformidad con esto, en el sector industrial surgen riesgos por el uso de maquinaria y herramientas peligrosas, por el contacto con productos químicos y agentes tóxicos, enfermedades que pueden transmitirse por los animales y demás exposiciones en el medio.

Igualmente, como este país está en la zona del ecuador, suele producir alimentos. En el caso de Ecuador su mayor producción es el banano, donde se pueden causar riesgos químicos por el uso de plaguicidas, riesgos físicos por la exposición a temperaturas extremas y riesgos ergonómicos por posturas y manejo de cargas, entre otros riesgos.

Explotación de minas y canteras

La minería es una de las principales industrias presentes en Ecuador, y se compone por diferentes tipos de minería, como la artesanal, la pequeña y la mediana, entre otros. *La Ley de Minería* dispone reglamentación específica para cada una de estas.

Según el *Ministerio de energía y minas* los minerales que más se exportan por el país son el oro, cobre y concentrado de oro; y estos se encuentran en el cuarto lugar de productos más exportados por el país.

El *Ministerio de economía y finanzas* estimó que, para el 2021, se percibirían inversiones de USD 3.800 millones aproximadamente. El Banco Central de Ecuador expuso que en 2023 el sector minero tuvo una participación de 7,8 del valor agregado bruto del PIB en el país (Banco Central de Ecuador, 2024).

En cuanto a la generación de empleo, el *Ministerio de economía y finanzas* remarcó que el gobierno desarrolla proyectos en el marco de la minería que generan más de 30.000 empleos directos e indirectos. De igual manera, el M*inisterio de energía y mina*s dijo que hasta el segundo trimestre de 2023 se generaron 36.721 empleos directos en el sector y 110.164 empleos indirectos. Según el Ministerio de energía y minas, en 2021 la informalidad en el sector solo era del 8,76% (Ministerio de Energía y Minas, 2021). Sin embargo, no se debe dejar de lado que en el país existen extracciones y mercados ilegal de oro que “(…) han aumentado considerablemente en los últimos años, impulsadas por la ampliación del comercio ilícito de oro en la región y por factores internos.” (OEA DDOT, 2021).

Los principales riesgos en el sector minero, catalogado como un trabajo peligroso por su actividad y aplicado, son el contacto con sustancias peligrosas, como químicos y sustancias inhalables, según la OIT. También hay riesgos por el uso de maquinaria que pueden ocasionar accidentes, fatiga por la exigencia de las actividades y otros riesgos relacionados. Específicamente, en Ecuador se pueden dar riesgos en la minería por los depósitos de relaves. Estas son obras de ingeniería de alto riesgo, pues es posible el colapso de los relaves.

Construcción

Los sectores económicos de construcción se enfocan en necesidades habitacionales de la población, pero también en la construcción de vías, calles y otras vías para vehículos. Este sector es de suma importancia para Ecuador, y no se destaca solo por ser un pilar de la economía del país, sino también por ser uno de los principales generadores de empleo. Específicamente en el 2020, el sector de construcción representó el 11,9% del valor agregado no petrolero del país (Díaz-Kovalenko, Larrea-Rosas, & Barros-Naranjo, 2022). La industria de construcción es la sexta industria que más empleo genera en el país, teniendo una participación del 6,10% en 2019. En datos más actualizados del INEC, el sector de construcción representa el 6,0% del empleo en el país en 2024 (INEC, 2024).

A pesar de la relevancia del sector de construcción en Ecuador, las ONU y el CEPAL indican que este sector tiene uno de los índices de informalidad más altos, siendo del 91% en el año 2019. Esto afecta la posibilidad de que estos trabajadores de tener un incidente, accidente, enfermedad o muerte laboral. Según el artículo accidentalidad laboral en el sector de la construcción, publicado en la *Revista ingenio*, los riesgos más comunes en el marco de la construcción en Ecuador desde el 2016 hasta el 2019 fueron las caídas de personas y objetos y la proyección de partículas o fragmentos por uso de maquinaria y herramientas. Adicionalmente, hay riesgos eléctricos, accidentes por atrapamiento entre objetos o máquinas y sobreesfuerzo relacionado con el levantamiento de cargas.

Servicios

El sector de servicios se ha establecido en Ecuador como uno de los más importantes. Es indispensable para la creación de empleo y para lograr percibir ingresos económicos. Esta industria es compleja y se compone por un espectro amplio de sub-industrias. Según las cifras de industrias proporcionadas por la República del Ecuador y otras instituciones, como el Ministerio de comercio exterior, inversiones y pesca, en 2021 el segundo sector con mayores ventas fue el de servicios. El mismo documento dispuso que en el marco de servicios se incluyen industrias como el servicio gastronómico, la atención de salud, el alojamiento, la administración pública y defensa, la recreación, la distribución de agua y otras. En cuanto al servicio de salud, la Organización Mundial de la Salud dice que los riesgos en esta rama de servicios suelen estar asociados a infecciones, accidentes con productos químicos, radiación y riesgos psicosociales, traumatismos, falta de saneamientos e higiene. Por lo anterior, se evidencia que la mayoría de los riesgos en la salud pueden ser biológicos. Por su parte, la Fun*dación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional* dice que en el servicio de hospedaje y hotelería los riesgos más comunes están relacionado con caídas en diferentes niveles, golpes con objetos, sobreesfuerzo, contacto con objetos cortantes o fuego.

En 2023, el Banco Central de Ecuador dispuso que el crecimiento del PIB del país podría ser atribuido en parte a la exportación de bienes y servicios que en este año aumentaron un 2,3% (Banco Central de Ecuador, 2024). En lo referente a la producción de empleo, se cataloga al sector de servicios como la rama que más población ocupó en 2023, con un índice de 35,1% en el primer trimestre de ese año, según datos del INEC.

Formalización industrial

Las labores relacionadas con la agricultura, construcción y minería son consideradas como trabajos peligros (OIT, s.f.). Esto último, relacionado con los altos índices de informalidad que se presentan en estas industrias. Esto genera la posibilidad que se desencadenar altos índices de siniestralidad no reportada, atendiendo a que los trabajadores informales no cuentan con las suficientes garantías laborales. Ante el mencionado panorama frente a la conformación empresarial en los diferentes sectores, es relevante precisar que la implementación de la SST puede verse comprometida, teniendo en cuenta que la PYMES tiene retos y desafíos para cumplir con sus deberes en la materia. Entre ellos, la falta de conocimiento técnico sobre las normas y regulaciones del SG-SST, la ausencia de recurso humano especializado, la falta de recursos económicos necesarios y la existencia de requerimiento genéricos sin comprensión de las características particulares y operativas de estas empresas (Calderón-Zambrano, Madrid-Celi, & Muñoz-Bravo, 2023).

Siniestralidad Laboral

En cuanto a la siniestralidad laboral en Ecuador, según los datos del Ministerio de salud pública y el IESS, considerando elementos como la accidentalidad, enfermedades laborales y costos económicos de los mismos, es pertinente mencionar lo siguiente:

- La cantidad de accidentes de trabajo reportados según el Instituto ecuatoriano de seguridad social y datos del Ministerio de salud pública de Ecuador incrementaron paulatinamente desde el año 2013 hasta el 2019. En el año 2020 disminuyeron a 17.715 casos.

- En años previos, como el 2019, se reportaron 22.422 accidentes laborales, y en 2018 hubo un total de 22.232.

- Los sectores económicos en los que se identificaron más accidentes laborales son la agricultura, que en el 2020 presentó 634 casos, y los servicios sociales y conexos, con 1.494 accidentes en el mismo año.

- Hubo altos índices de accidentalidad laboral en actividades económicas, como la administración pública y defensa, donde se presentaron 1.140 casos en 2020, y la producción de alimentos, con 946 casos en el mismo año.

- En el 2020, 106 accidentes laborales fueron fatales.

Los datos del IESS y el Ministerio de salud pública muestran incongruencias en las estadísticas emitidas. Según el boletín estadístico 27 de 2022 del IESS, en el año 2019 se reportaron 16.671 accidentes laborales, en el año 2020 se dieron 14.327 accidentes y en el 2018 hubo 17.309 (IESS, 2022). De igual manera, en este informe se presenta información sobre siniestralidad en años anteriores, y se evidencian diferencias

notorias entre los datos. De lo anterior, se evidencia que no hay coherencia entre las cifras dadas por la misma institución sobre la cantidad de accidentes laborales, lo que genera incertidumbre sobre las cifras reales de siniestralidad en el país en los últimos años.

En el mismo informe, se dice que en 2021 hubo 11.502 accidentes laborales. En 2022 la cifra fue de 14.327, de los cuales 125 fueron fatales (IESS, 2022). De forma específica, se identificó que los sectores en donde hubo más accidentalidad laboral en ese año fueron establecimientos financieros, de seguros y bienes inmuebles con 5.152 accidentes. En segundo sector con más accidentes fue el de electricidad, gas y agua, con un valor de 2.951. Seguido de esto, en el sector de comercio se dieron 2.883 accidentes de trabajo, y en el área de agricultura, silvicultura, caza y pesca ocurrieron 1.166 accidentes (IESS, 2022). Se identifica una relación directa entre la incidencia de accidentes de trabajo y la importancia de las industrias en la economía de Ecuador, explicando que las industrias con mayor relevancia suelen tener los índices de siniestralidad más altos.

El factor de riesgo que generó la mayoría de los accidentes de trabajo fue el peligro por condiciones de seguridad. Por ejemplo, se presentaron accidentes en actividades ejecutadas con el uso de maquinaria, específicamente el 32% de los accidentes laborales. Los medios y elementos de transporte, por otro lado, generaron el 20% de los accidentes, y las herramientas manuales y mecanizadas estuvieron relacionadas con el 12% de los accidentes (IESS, 2018). Según las cifras antes enunciadas, se considera muy importante tomar acciones de prevención y protección para los trabajadores en la construcción, agricultura, comercio e industria. Esto no solo por los índices de accidentes laborales, sino también por la informalidad laboral presente en estos ámbitos económicos (IESS, 2018).

Sobre enfermedades laborales se evidenció que, según el *Panorama nacional de salud de los trabajadores*, en el año 2020 disminuyeron los índices de enfermedad laboral, y se reportaron únicamente 476 casos. Esto a razón del aislamiento por COVID 19. En años anteriores, como el 2019, se reportaron 767 casos. En el año 2018 se reportaron 932, y en el año 2017 se reportaron 1.044 enfermedades profesionales.

Entendiendo la magnitud de las enfermedades laborales en Ecuador, hay que identificar las patologías causadas por el trabajo. Según el Ministerio de salud pública, en un estudio realizado por el IESS entre 2015 y 2017, la morbilidad laboral se presentó principalmente a causa de desórdenes musculoesqueléticos (87%). Las afecciones respiratorias y auditivas fueron inferiores al 1% (IESS, 2018). De la misma manera, el IESS dice que los diagnósticos que predominan en las enfermedades profesionales entre 2015 y 2016 son lumbalgia crónica, hernia de disco, síndrome del túnel carpiano y hombro doloso con tendinitis. La mayoría de los diagnósticos están relacionados con problemas de columna y extremidades superiores. Entre los riesgos a los que se expone al trabajador destaca el peligro ergonómico (82.3%), siendo el principal factor de riesgo de enfermedades laborales, como las mencionadas patologías (OPS, Ministerio de Salud Pública, 2022). Según el CENEA este riesgo puede evidenciarse principalmente en sectores como el de alimentación, en el que los trabajadores operacionales deben repetir los mismos movimiento y posturas por horas. Este

riesgo laboral puede estar presente en cargos operativos industriales donde el personal debe realizar movimientos repetitivos.

Al evaluar los costos económicos, el *Análisis comparativo de la accidentalidad laboral* en Ecuador en el periodo de 2014 a 2019 determina que tanto los accidentes laborales como las enfermedades profesionales impactan directamente al Estado y a los empleadores, generándoles serios costos económicos. Estos costos son causados por gastos médicos, indemnizaciones, rentas y demás elementos que surgen en medio de estas circunstancias. Así también de la necesidad de contratar nuevo personal, investigar accidentes y pagar procesos de capacitación e inducción. En términos cuantitativos, en 2012 la Organización Mundial del trabajo dijo que en Ecuador el costo económico de los accidentes laborales en una empresa representa cerca de 200 millones de dólares desde el 2007 (Flores, Sarango Ortega, & Capa Benítez, 2018)

Informalidad laboral

Al ahondar en la informalidad y situación laboral, se reconoce que en el caso de Ecuador la participación laboral global en los primeros trimestres, desde el 2022 hasta el 2024, ha sido relativamente similar, y en el transcurso de los años se ha mantenido en cifras análogas. Según *la Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (*ENEMDU) realizada por el Instituto nacional de estadística y censos (INEC) de Ecuador, para el último semestre de 2021 la participación laboral global fue de 66.7%. Desde esta fecha hasta el primer trimestre de 2024 la participación no fue inferior al 64.4% ni superior al 67.0%. Según los datos recolectados para los primeros meses de 2024 esta cifra es de 64.5% (INEC, 2024).

El sector formal y la participación laboral global se encuentra congregado para el 2023 en 1.246.162 empresas, las cuales se encuentran clasificadas acordes con su tamaño. En particular se estima que, del total de empresas, el 93,66% son categorizadas como microempresas, el 4,01% son pequeñas empresas, el 0,74% son empresas medianas tipo A, el 0,50% son empresas medianas tipo B y tan solo el 0,41% son grandes empresas. Las empresas registran un número de empleos correspondiente a 2.839.026, que generan en su mayoría las grandes empresas, que proporcionan el 45 % del empleo registrado, seguido por las microempresas, que brindan el 23,2 %. El 15,5% lo genera la pequeña empresa y, por último, el 16,1% es generado por los dos tipos de mediana empresa (INEC, 2023).

En relación con la tasa de desempleo en el país, se ha evidenciado que desde el 2021 hasta el primer trimestre del 2024 no ha aumentado ni disminuido de manera drástica. En el primer trimestre de 2024 la tasa nacional de desempleo fue de 4,1%, a pesar de que en el último trimestre de 2023 este indicador fue de 3,6%, evidenciando un incremento (INEC, 2024). De igual manera, datos del Banco Mundial reflejan que en 2023 el desempleo total en Ecuador fue de 3,6%, mostrando un incremento significativo desde el 2020, año en que el desempleo fue de 6,1% (Banco Mundial, 2024)

En cuanto a la informalidad en el país, según datos del INEC, esta cifra se ha incrementado gradualmente. En el segundo trimestre de 2021, la tasa de población ocupada en el sector de informal era de 50,0%, mientras que en el primer trimestre de 2024 el mismo rubro representó el 54,2%. De lo anterior, es posible

afirmar que, aunque no hay una diferencia abismal, la informalidad ha incrementado en los últimos años en Ecuador (INEC, 2024).

Según el análisis anterior del sector informal, considerando que hoy se incorpora el trabajo en plataformas digitales, nos permitimos mencionar que este genera múltiples problemáticas para las partes involucradas. Por una parte, para los empleadores, la informalidad deriva en bajos niveles de productividad y limitaciones para la expansión. En cuanto a los trabajadores, la informalidad puede traer beneficios, como generación de ingresos sin gravámenes ni deducciones, pero es imposible dejar de lado que ella invisibiliza los derechos y garantías laborales, impidiendo que los trabajadores accedan a un lugar de trabajo con condiciones adecuadas. En tercer lugar, quien se puede ver afectado por la informalidad es el Estado, el cual deja de percibir impuestos y tributación que podrían ser empleados para mejorar el sistema laboral existente.

4.3.2. Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador

Entendiendo el panorama general de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Ecuador se procederá a examinar que tan fundamental es *El entorno de trabajo seguro y saludable* en el país. Con el fin de desarrollar este objetivo se presentarán tres ejes centrales de análisis sobre la materia desde distintas perspectivas. En primer lugar, el fundamento constitucional que explica la necesidad de la SST en Ecuador. En segundo lugar, se profundizará sobre los fundamentos jurisprudenciales. Finalmente, se examinarán las bases generales y especificas dadas por la OIT sobre el tema.

En primera instancia, es crucial comprender cuál es el fundamento constitucional de la SST en Ecuador. La Constitución de la República de Ecuador (CRE) de 2008 tiene en su artículo 03 la obligación de garantizar el goce de los derechos constitucionales, especialmente el derecho a la salud y la seguridad social, relacionados directamente con la SST. De la misma manera, en este artículo se expone que el Estado debe erradicar la pobreza para acceder al buen vivir, lo que indirectamente se relaciona con la SST, pues está vinculado al derecho a la salud.

El artículo 32 la CRE consagra el deber del Estado de garantizar el derecho a la salud, ligado al ejercicio de otros derechos, como el derecho al trabajo y a la seguridad social. Es por lo anterior que el Estado de Ecuador debe garantizar el derecho al acceso oportuno a la salud a través de políticas económicas, sociales y culturales.

Por otra parte, la CRE en su artículo 33 determina el derecho a trabajo como un deber social y un derecho económico que permite la realización personal. Asimismo, el Estado ecuatoriano tiene el deber de verificar y garantizar que los trabajadores laboren en condiciones saludables y que sean remunerados de manera justa.

El derecho al trabajo se desarrolla a través del artículo 325 de la Constitución de la República de Ecuador, por el que se establece que el Estado debe garantizarlo. Luego, en su artículo 326 establece que los derechos laborales son irrenunciables, y que todas las personas tienen derecho a desarrollar actividades

laborales "(…) en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar" (Constitución de la República de Ecuador, 2008). El numeral sexto del mismo artículo reconoce el derecho al reintegro laboral cuando un trabajador se ha desvinculado laboralmente tras sufrir un accidente o enfermedad laborales. A su vez, el numeral 15 del artículo en estudio prohíbe detener la prestación de beneficios de salud, saneamiento y seguridad social, entre otros. Esto ratifica el rango constitucional del derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador.

Otro derecho fundamental relevante es el derecho a la seguridad social, enmarcado dentro del artículo 34 de la *Constitución de la República de Ecuador* como un derecho irrenunciable, regido por los principios de obligatoriedad, universalidad y suficiencia, entre otros.

Hay derechos transversales que pueden correlacionarse con la seguridad y salud en el trabajo, tal como la garantía constitucional a una vida diga, el aseguramiento de la salud, el saneamiento ambiental, el derecho al trabajo y al empleo, a la seguridad social y otros servicios necesarios. De lo anterior, se puede asumir que la implementación de la SST promueve estas garantías, y en caso de no aplicarse las vulneraría.

En cuanto a los riesgos laborales, se dispone en el artículo 322 que el Estado debe garantizar los derechos reproductivos, incluyendo la eliminación de los peligros que puedan afectar dicho sistema reproductivo. Por su parte, el artículo 369 de la *Constitución de la Republica de Ecuador* establece que habrá un seguro universal obligatorio que equiparará contingencias de enfermedad, riesgos de trabajo, invalidez y muerte, entre otros.

Veamos ahora cómo la CRE en su artículo 389 hace referencia al manejo de los riesgos laborales y la importancia de identificar tanto los peligros existentes como los potenciales en las instituciones públicas y privadas. Dicha normativa hace referencia a la obligatoriedad de incorporar planes de acción dentro del sistema de gestión que ayuden a la implementación de medidas de prevención.

Comprendiendo el sustento constitucional brindado por el Estado de Ecuador, es necesario ampliar el espectro jurídico sobre la seguridad y salud en el trabajo por medio de la jurisprudencia sobre la materia en el país.

Antes de incluir la jurisprudencia relacionada, se debe mencionar que, con ocasión a la nueva *Constitución de la Republica de Ecuador* del año 2008, se inició un cambio estructural en las Cortes de Ecuador. Según Jaramillo (2013), gracias a la nueva Constitución de la Republica de Ecuador se reemplazó a la *Corte Suprema de Justica* por la *Corte Nacional de Justica*, y se creó la *Corte Constitucional* como reemplazo del *Tribunal Constitucional de Ecuador*.

La *Sentencia N°375-17* de la Corte Constitucional trae a colación el artículo 326 de la CRE, la cual menciona que los principios que acompañan el derecho al trabajo están relacionados a los conceptos de salud, integridad, seguridad, ambiente laboral, higiene y bienestar de los trabajadores. Es así como la Corte reconoce la conexidad existente entre el derecho al trabajo y el derecho a la salud, por lo que, en caso de

causarse afectaciones en la vida o salud de los trabajadores deben iniciarse las correspondientes investigaciones.

En la misma sentencia se menciona la obligación de los Estados de promover el desarrollo y evitar la regresividad de los derechos económicos, sociales y culturales para garantizar el goce de la salud. Así pues, el derecho a la salud está articulado con el derecho al trabajo. Por la cual, si se afecta la salud del empleado con ocasión al trabajo, se activa el derecho a protegerse mediante una estabilidad laboral reforzada.

Adicionalmente, la sentencia trae a colación el *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales* de las Naciones Unidas de 1976 donde se reconocen derechos a los trabajadores, como el derecho a laborar en condiciones de seguridad e higiene, previniendo enfermedades profesionales, asegurando la asistencia médica y servicios en caso de accidente o enfermedad. Otro elemento importante incluido en la sentencia es la inclusión de medidas de no repetición, como la restitución de los derechos de las personas afectadas.

Por su parte, la *Sentencia N°251-18* de la Corte Constitucional del Ecuador afirmó que el país ratificó la *Decisión No. 584*, la cual fue adoptada por el *Consejo andino de ministros de relaciones exteriores*. A su vez se dictó el Instrumento andino de seguridad y salud del trabajo, normatividad que reiteró que la salud es un derecho fundamental, razón por la cual las empresas deben esforzarse por mitigar la generación de factores de riesgo que afecten el estado físico y mental de los trabajadores.

Adicionalmente, la Sentencia reafirma el deber de solidaridad establecido en la Constitución al señalar que todas las personas tienen la obligación de acatar medidas de protección, cuidado y asistencia especial frente aquellas personas que padecen enfermedades laborales. Indica que las empresas catalogadas como de alto riesgo son responsables de adoptar las medidas necesarias para asegurar la prevención de riesgos laborales.

La Sentencia N°016-16 de la Corte Constitucional de Ecuador cita el *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales* al manifestar que las disposiciones de dicho pacto deben ser aplicadas por Ecuador y, en consecuencia, se deben crear condiciones para lograr el mejoramiento de aspectos de higiene en el trabajo. También se menciona que el Estado debe velar por las condiciones laborales a través del ejercicio de la observancia en aras de verificar la existencia de condiciones de un ambiente adecuado que garantice la salud, la integridad, la seguridad, la higiene y el bienestar de los trabajadores, entre otros derechos.

Luego se abordarán los fundamentos vinculantes de la implementación de la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador, según la reglamentación establecida por la Organización Internacional del Trabajo.

Ecuador es miembro de la OIT desde 1934, y para el año 2024 ya ha ratificado 62 Convenios de esta organización con el fin de implementar medidas de mejoramiento y protección de la vida y salud de los trabajadores a través de sus condiciones laborales (OIT, s.f.). Entre los Convenios ratificados por el país se encuentran el *Convenio sobre el trabajo forzoso (1930)*, el *Convenio frente a la igualdad de remuneración*

(1951), el *Convenio sobre la inspección del trabajo (1947)*, entre otros. Dichos Convenios han logrado grandes avances en el país. Sin embargo, Ecuador no ha ratificado 32 Convenios de la OIT, entre los cuales se encuentra el C155 sobre la seguridad y salud de los trabajadores y el C187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (OIT, s.f.).

Aunque Ecuador no ha ratificado los mencionados Convenios, como miembro activo de la OIT tiene obligaciones frente a la aplicación de disposiciones para mejorarla la seguridad y la salud de los trabajadores. En este sentido, el Estado Ecuatoriano no está exento de la responsabilidad de salvaguardar los derechos de sus trabajadores. Según el artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados miembros de la organización deben informar periódicamente sobre las medidas adoptadas para cumplir los convenios y las recomendaciones realizadas. Así pues, en los informes que debe realizar Ecuador, debe comunicar los hallazgos, avances y dificultades para implementar, y lograr los deberes enmarcados en los Convenios C155 y C187.

Para el caso de Ecuador, la OIT dispuso que para lograr un nivel trabajo decente en el país es necesaria la modernización tanto de la administración como de la sistematización de la inspección del trabajo, motivo por el cual la OIT apoya a Ecuador con el proceso del diseño de medidas y metodologías encaminadas a la adecuada inspección de trabajo y a la promoción de la SST, atendiendo al Convenio ratificado en la materia.

4.3.3. Marco normativo en riesgos laborales en Ecuador

En primer lugar, debemos mencionar que en Ecuador se desarrollaron disposiciones en torno a lograr la efectividad del derecho a la salud mediante la *Ley orgánica de salud*. La norma dispone que el *Ministerio de salud pública* es el encargado de la rectoría de salud y el responsable de la aplicación, control y vigilancia para el cumplimiento de las disposiciones que establece. En lo que atañe a SST, la norma dispone que los empleadores tienen el deber de proteger la salud de sus trabajadores. Estos últimos deben brindar información suficiente, equipos de protección, vestimenta y un ambiente seguro de trabajo para disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y enfermedades laborales. Un aspecto relevante de las disposiciones es que establece la obligación de los empleadores a notificar a las autoridades competentes respecto de la ocurrencia de accidentes de trabajo o una enfermedad laboral.

El *Acuerdo ministerial 49 de 2022* regula la promoción de la salud en centros de trabajo del sector público y privado que tengan más de 25 trabajadores. Este acuerdo dispone que los lugares de trabajo deben implementar un plan de promoción de la salud en el trabajo de acuerdo con lo dispuesto en la misma norma. El plan debe conformarse por etapas de planificación, implementación, obtención del certificado *Actívate y vive* y la renovación de este.

En relación con la etapa de planificación, el centro de trabajo, el sector público y privado, debe evaluar las necesidades de salud, seguridad ocupacional y prácticas de vida saludable, identificar los problemas que afectan a la población trabajadora, establecer actividades que motiven el cambio de prácticas de vida de

los trabajadores e incluir ejes de acción con sus elementos para cuidar la salud de los trabajadores. En segundo lugar, para lograr la correcta implementación, se debe notificar a la autoridad sanitaria nacional sobre el plan de salud, implementar dicho plan en el centro de trabajo, solicitar a la autoridad competente acompañamiento y solicitar la evaluación de la implementación del Plan de promoción de la salud en el trabajo para la obtención del certificado *Actívate y vive*.

Seguido de esto, el *Acuerdo ministerial 49 de 2022,* determina como uno de los deberes del empleador la obtención del certificado *Actívate y vive*, el cual tendrá una vigencia de dos años, por medio de las Unidades operativas desconcentradas de promoción, salud intercultural e igualdad. Lo anterior, una vez se cuente con el informe de cumplimiento de la implementación del *Plan de promoción de la salud en el trabajo*. Así mismo, entre sus responsabilidades se encuentra promover el cumplimiento de los procesos de educación, información y sensibilización de sus empleados y renovar el certificado cuando sea necesario. Por su parte, la renovación del certificado debe ejecutarse dentro de los cuatro meses anteriores al vencimiento. Finalmente, se determina que, si la autoridad sanitaria determina la obligación de implementar medidas adicionales en SST, estas deben ser ejecutadas.

Este sistema de renovación permite verificar el cumplimiento de la aplicación del principio de mejora continua dentro del *Plan de promoción de la salud en el trabajo*. Con ello también se logra ver la optimización de las medidas de prevención y control que se implementaron y la actualización del sistema acorde a los cambios internos y externos que se presentan dentro de la organización.

El Código de trabajo determina disposiciones sobre los deberes del empleador. Algunos de ellos son: la responsabilidad de incorporar medidas de prevención, seguridad e higiene; proporcionar los instrumentos e implementos necesarios para desarrollar actividades; elaborar un reglamento de higiene y seguridad interno que será aprobado por el Ministerio de trabajo y empleo por medio de la Dirección regional del trabajo que deberá ser renovado cada 2 años. Ante un accidente de trabajo y enfermedad laboral, el empleador debe indemnizar a los trabajadores, salvo cuando el evento la provoque intencionalmente, si se diera por culpa exclusiva del trabajador o cuando se genera por fuerza mayor externa al trabajo, entre otros escenarios específicos. También pone a su cargo aceptar la inspección y vigilancia ante el órgano competente.

De igual manera, se disponen las obligaciones de los trabajadores. Algunas de estas son: el deber de conservar en buen estado los implementos de trabajo que les sean entregados, tener una buena conducta en el trabajo, cumplir con las disposiciones del reglamento interno, comunicar al empleador sobre los peligros o daños materiales que pongan en riesgo su vida o los intereses del empleador y seguir las medidas de prevención e higiene de las autoridades.

Por otra parte, la *Ley de seguridad social* incorpora al ordenamiento el Seguro general obligatorio, prestado por el Instituto ecuatoriano de seguridad social (IESS), el cual brinda protección a los trabajadores frente a las contingencias y riesgos de trabajo que los afecten, como la enfermedad, los riesgos de trabajo, la muerte

y discapacidad, entre otros. En este sentido, la Ley incorpora como subsistema el seguro general de riesgos laborales, que sirve para soportar los programas de prevención de riesgos de trabajo y brindar asistencia técnica en la reparación de daños causados por accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y cubrir todas las lesiones corporales y estados mórbidos por el trabajo, incluidos los originados en un domicilio o en el lugar de trabajo.

El *Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo* fue creado para integrar medidas de monitoreo y prevención en todas las etapas de las actividades laborales, para todos los centros de trabajo y trabajadores. Adicionalmente, establece disposiciones frente a la rehabilitación, readaptación y reinserción laboral.

Por su parte, el *Acuerdo ministerial 1404 de 1978* determina que las empresas con cien o más trabajadores deberán tener servicios médicos con un espacio físico, personas médico o paramédico. Los servicios médicos serán dirigidos por un médico general con especialización en salud ocupación o salud pública.

Es muy importante mencionar que Ecuador está en un proceso de transición en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es así, que se debe considerar no solo la normativa vigente sino la precedente para comprender el panorama real de la situación del país en SST. El Decreto ejecutivo 2393 de 1986 estableció el Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejora del medio ambiente de trabajo, actualmente derogado, cuyo fin era referir los deberes de los empleadores en SST para mantener en buen estado las instalaciones y equipos, como maquinarias, herramientas y materiales de trabajo. Además, disponía que se debía dar gratuitamente a los empleados vestimenta adecuada, realizar reconocimientos médicos periódicos a los empleados, realizar inspecciones, avisar a las autoridades competentes sobre los accidentes y enfermedades de trabajo y otras obligaciones relacionadas. También, determinaba que los trabajadores debían mantener la higiene en los lugares de trabajo, usar correctamente los medios de protección personal, informar al empleador sobre riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo, cuidarse su higiene personal, no consumir bebidas alcohólicas ni otras sustancias en los centros de trabajo, colaborar en la investigación de accidentes de trabajo y algunas otras obligaciones.

El 2 de mayo de 2024 se expidió el *Decreto ejecutivo N°255* mediante el cual se emitió el nuevo *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo* (Reglamento de SST), derogando el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*. El Reglamento de SST pretende actualizar las responsabilidades de los actores para garantizar un ambiente laboral seguro. Es necesario resaltar que esta disposición se encuentra en aplicación y desarrollo, pues plantea nuevas funciones y gestiones propias para el *Ministerio de trabajo* y el *Ministerio de salud.*

Entrando en materia, el *Decreto ejecutivo 255 de 2024* incorpora un nuevo panorama para el desarrollo de la SST en Ecuador, pues tiene como objeto “Promover una cultura de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Decreto Ejecuivo 255, 2024). Así, esta norma presenta disposiciones que no se abordaron en la legislación ecuatoriana, como la necesidad de crear una política nacional de

seguridad y salud en el trabajo y un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo con un sistema de evaluación y control para este.

Adicionalmente, por medio del *Decreto ejecutivo 255 de 2024,* se centran las responsabilidades a las entidades rectoras en trabajo y autoridades sanitaria nacional. Este reglamento presenta obligaciones para las partes laborales e indicaciones específicas para la protección frente a los diferentes riesgos laborales. De igual forma, indica que los accidentes de trabajo pueden ocasionar diferentes tipos de incapacidades, establece el concepto de enfermedad profesional y especifica los niveles de riesgo en el lugar o centro de trabajo, determinando las medidas particulares que deben ser implementadas para cada tipo. Así mismo, establece de forma general la obligación de realizar el proceso de identificación de peligros y gestión riesgos. A su vez, indica el deber de incorporar medidas de protección y prevención, así como de realizar el uso de equipos de protección, señalización y medidas de protección colectivas, entre otras indicaciones adicionales.

Por otro lado, se debe mencionar el *Acuerdo ministerial N°0347 de 2019*, el cual aprueba y autoriza la *Política nacional de salud en el trabajo 2019-2025*, dándole especial importancia al desarrollo de acciones de promoción de salud y prevención de enfermedades en el marco de trabajo. Esta busca dinamizar y fortalecer la rectoría de la autoridad sanitaria nacional, procurando cambiar el modelo existente curativo por un modelo preventivo, mejorando las condiciones de salud de la población trabajadora, tanto en la económica formal como en la informal. La relevancia de la Política es que se está reafirmado el compromiso de mejorar la salud de los trabajadores, los procesos de vigilancia, la creación de soluciones para la salud del trabajo, el incentivo del diálogo y la participación de múltiples actores en la formulación de políticas públicas.

Finalmente, en la normativa nacional se encuentra el *Acuerdo ministerial 30 de 2021*, por medio del cual se pública el *Manual ambientes de trabajo saludables- agita tu mundo,* que es aplicable a nivel nacional y obligatorio para todas las empresas e instituciones públicas o privadas. Las disposiciones establecen múltiples fases para la implementación de los procesos de SST y para garantizar un *entorno de trabajo seguro y saludable*. A saber, las fases de diagnóstico, planificación, implementación, acompañamiento y evaluación y reconocimiento.

Una vez reconocidas las disposiciones normativas que brindan un panorama general frente a la SST y sus mecanismos de implementación, se procederá a abordar la normativa vigente para prevenir riesgos específicos y riesgos generados por actividades de ramas económicas específicas. Seguido de esto, se expondrá la normativa en la que se especifican los mecanismos de vigilancia, los incentivos y las sanciones a imponer en caso de incumplimiento.

Protección contra riesgos específicos

El *Código del trabajo* brinda múltiples disposiciones en torno a las fuentes de riesgo derivadas de las condiciones de seguridad. Específicamente desarrolla requisitos y lineamientos frente a la maquinaria, la

construcción de canales, los pozos negros y los andamios. Como se mencionó previamente, el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores* que fue derogado abordaba diferentes elementos sobre los posibles riesgos que puedan darse, y establecía que se debía realizar adecuado uso e instalación de la maquinaria y herramientas de trabajo, así como de generar su correcto mantenimiento.

Con relación a la infraestructura, el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores* antiguo incorporaba disposiciones sobre la seguridad estructural, añadiendo lineamientos sobre la construcción sólida de los edificios para evitar riesgos de desplome. Así mismo, dictaba disposiciones sobre las características que deben tener los locales de trabajo, los puestos de trabajo y los establecimientos comerciales, de servicio y los locales. También se hacía referencia a determinaciones específicas de los suelos, techos, paredes, pasillos, rampas, escaleras y plataformas de trabajo.

Por su parte, la normativa vigente (*Decreto ejecutivo N°255 de 2024*) indica que se deben tener condiciones mínimas en los centros y lugares de trabajo, cumpliendo con requisitos como el mantenimiento de la infraestructura, de las instalaciones eléctricas, las rutas de evacuación, las salidas de emergencia, los servicios permanentes y demás requisitos de seguridad.

Respecto al peligro por condiciones de seguridad de tipo tecnológico, *el Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores de 1986* consagra disipaciones sobre incendios dando las normas para prevenirlos, haciendo referencia a las señales de salida, los pararrayos, las instalaciones, los equipos industriales, el manejo de sustancias inflamables, las instalaciones de detección de incendios y extinción de incendios. Ligado a esto, se presentaban normas sobre la evacuación en caso de incendios, las salidas de emergencia y los locales con riesgo de explosión. En reemplazo, el nuevo *Decreto ejecutivo N°255 de 2024* indica que hay diferentes tipos de peligros por condiciones de seguridad, denominándolos riesgos de seguridad locativos, mecánicos, eléctricos, industriales mayores y otros que puedan ser clasificados como tales. Para este caso concreto, la normativa no presenta lineamientos sobre cómo se deben prevenir estos riesgos, pero se identifica que según las disposiciones de esta cada empresa debe identificar, de acuerdo con sus posibilidades, capacidades y riesgos específicos, las medidas a tomar con el fin de prevenir y mitigar los riesgos laborales.

Con relación al peligro de tipo tecnológico por electricidad, se estableció el *Reglamento de riesgos de trabajo en instalaciones eléctricas*, que incluye medidas de protección contra descargas atmosféricas, la prohibición de usar la tierra como parte de un circuito activo, los lineamientos sobre electricidad estática y las normas generales de instalaciones eléctricas, entre otros.

En cuanto a los peligros biológicos, el *Código del trabajo* establece medidas para los trabajos agrícolas o las actividades al aire libre en lugares tropicales. Específicamente expone casos como la mordedura de serpientes, exigiendo contar con suero antiofídico. Por su parte, el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores de 1986* establecía el deber de implementar medidas de higiene personal y desinfección de los puestos de trabajos. Además, prohibía la acumulación de materias orgánicas en estado de putrefacción.

Por su parte, el *Decreto Ejecutivo N°255* de 2024 indica que los riesgos biológicos son los que causan efectos en los trabajadores por agentes como virus, bacterias, parásitos, hongos y otros elementos. Aunque la norma reconoce la existencia de este tipo de riesgo no incorpora lineamientos sobre cómo prevenirlos, y deja un margen amplio para que cada empresa o institución determine cómo se prevendrán esos riesgos. Respecto a esta misma materia, el *Reglamento para el manejo de desechos sólidos*, regula los servicios de almacenamiento, recolección, transporte y demás elementos relacionados con los desechos sólidos que debe ejecutarse.

Por su parte, al abordar los peligros físicos, el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores* ya derogado, indicaba disposiciones frente a los peligros derivados del ruido y las vibraciones. Así mismo, determinaba los niveles mínimos de iluminación con los que debían contar las diferentes ramas industriales y lugares de trabajo. Por el contrario, la normativa vigente sobre los riesgos físicos se encuentra en el *Decreto Ejecutivo N°255 de 2024*, en donde se mencionan los tipos de exposiciones que se pueden presentar, incluyendo agentes físicos, como temperaturas extremas, ruidos, vibraciones, iluminación y radiaciones.

En otras cuestiones, el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores de 1986* abordaba el peligro químico, indicando la obligación del empleador de brindarle instrucciones a los trabajadores sobre al uso de sustancias químicas y tóxicas, así como de contar con dispositivos de alarmas ante cualquier emergencia. Esta normativa será reemplazada por el artículo 42 del *Decreto Ejecutivo 255*, que determina el concepto de riesgo químico, indicando que este se presenta por la exposición a agentes como elementos compuestos, químicos, naturales o sintéticos, que pueden estar o no estar mezclados. Como consecuencia de su exposición se generan efectos nocivos en los trabajadores. En el Decreto se indica que la exposición a agentes y los límites de exposición permisibles deberán adaptarse a la normativa técnica vigente. En caso de no haber normativa nacional se deberá considerar la normativa internacional sobre la materia. Por su parte, la *Norma Técnica Ecuatoriana NTN INEM 2266:2000* establece la obligación de implementar planes de prevención para minimizar los riesgos en el transporte, almacenamiento y manejo de productos químicos peligrosos. También establece disposiciones en torno a la señalización de los productos que generen peligro a la salud, sean inflamables o radioactivos.

Se debe traer a colación que el *Decreto ejecutivo N°255 de 2024* incorpora los riesgos psicosociales al espectro normativo de Ecuador, indicando en el artículo 46 de la misma norma que estos son las que surgen por deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo. También se pueden dar por la baja interacción social del trabajo, generando afectaciones psicológicas, físicas y sociales en los trabajadores y su entorno.

De la misma manera, por medio del artículo 58, el *Decreto ejecutivo N°255 de2024* indicó que hay trabajos considerados como especialmente peligrosos que necesitan de un permiso para poder ser realizados, generado a través de técnicos de seguridad e higiene del trabajo. Este tipo de trabajos incluye: trabajo en caliente, frío, alturas, trabajos eléctricos, trabajo en espacios confinados, trabajos aéreos y otros más. En

relación con esto, la misma norma hace referencia a los trabajos penosos, que son entendidos como aquellos en donde por su exigencia física o psíquica pueden afectar negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores, causándoles un mayor desgaste físico. Entre estos trabajos se contemplan aquellos en los que los trabajadores estén expuestos a temperaturas extremas, que tengan una carga física excesiva, trabajos habituales en turnos rotativos, trabajos con sustancias químicas y aquellos donde haya vibraciones, entre otros.

Protección frente a ramas económicas específicas

En cuanto a la protección en ramas económicas específicas, Ecuador ha desarrollado normativa para algunas industrias para mitigar la materialización de riesgos laborales que sus actividades derivan.

En primer lugar, en Ecuador se generó una serie de disposiciones para el sector público. La *Ley orgánica de empresas públicas* determina la obligación de que las entidades públicas establezcan estructuras ocupacionales acorde a su nivel de complejidad y sus riesgos particulares. Mediante el reglamento general a la *Ley orgánica del servicio público* se estableció que las entidades deben elaborar y ejecutar el *Plan integral de seguridad ocupacional y prevención de riesgos*, que considera las causas y medidas de control de los riesgos laborales.

En el sector minero el *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo* en el ámbito minero se encarga de poner parámetros a la seguridad y la salud en el trabajo de la industrial, buscando la prevención de riesgos laborales en los regímenes de minería artesanal, así como en la pequeña, mediana y gran minería. El Reglamento dispone que se debe crear un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y una unidad de seguridad y salud en el trabajo minero. Esta última deberá reportar al gerente de la empresa o al responsable de las labores mineras.

La norma presenta una lista de factores de riesgo, protocolos de vigilancia, señalización de seguridad, especificaciones sobre los riesgos de la fase de prospección y exploración, las instalaciones eléctricas, los riesgos de la perforación, voladura y requisitos adicionales como la ventilación, el transporte y las demás circunstancias que atañen a la minería.

Frente al sector de hidrocarburos, el *Reglamento de operaciones hidrocarburíferas* busca regular, administrar, controla y fiscalizar sus operaciones en las diferentes fases, haciendo mandatorio la verificación de los equipos e instrumentos usados para el desarrollo de las actividades.

Por último, en el sector agrícola, la *Ley para la formulación, fabricación, importación, comercialización y empleo de plaguicidas y productos afines al uso agrícola*, establece el deber de suspensión del uso de los plaguicidas cuando se compruebe que son nocivos para la salud. También se hace mención sobre el manejo del transporte y almacenamiento de estos productos, la rotulación y publicidad de los plaguicidas y los productos afines frente a su uso.

Protección de grupos específicos de trabajadores

El *Código del trabajo* tiene indicaciones especiales para grupos como mujeres y adolescente. Por ejemplo, se incluye la prohibición del trabajo nocturno para menores y la prohibición de su contratación en trabajos considerados como peligrosos o insalubres. De igual manera, se establecen limitaciones máximas de cargas, tanto para los menores de edad como para las mujeres. Además, se incorpora el deber de llevar un registro especial de los trabajadores menores de edad, cuya finalidad es brindarles protección. Por su parte, también se establece que los accidentes o enfermedades de los adolescentes serán culpa del empleador cuando se pruebe que estos se han ocasionado por un trabajo prohibido o en condiciones que vayan en contravía de las normas sobre la materia.

La *Ley Orgánica de discapacidades* promueve condiciones de trabajo en igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades, tanto en el sector público como privado, dictando disipaciones para lograr el acceso al trabajo remunerado y no discriminado de las personas con discapacidad.

Adicionalmente, el *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo*, establecido por el *Decreto Ejecutivo 255 de 2024*, determina el deber de garantizar el cumplimiento del proceso de rehabilitación, recuperación y reinserción laboral, además de buscar la protección de grupos de atención prioritaria o de grupos en condición de vulnerabilidad.

Incentivos, inspección, vigilancia y sanciones

La normativa ecuatoriana contemplaba una serie de incentivos para promover el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

El *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores de 1986* determinaba que todos los dispositivos destinados a la prevención de riesgos laborales, materiales de educación y propaganda para la seguridad e higiene de trabajo que fueran importados por las empresas no tendrían gravamen en su importación, y su valor no sería tomado en cuenta para el pago de impuestos. La misma norma disponía que las empresas que fueran eficientes en la prevención de riesgos recibirían menciones honorificas y una reducción en las primas que se deben pagar al IESS por concepto de seguro de riesgos de trabajadores.

Dicha disposición indicaba que los incentivos para los trabajadores que se destacaran por acciones de defensa de la vida y salud de sus compañeros serían galardonados por el Ministerio de trabajo o el IESS con distinciones y premios económicos.

A pesar de que la legislación de Ecuador contemplaba los incentivos en su sistema como una herramienta para promover el cumplimiento de las normas sobre SST, con la inserción del *Decreto Ejecutivo N°255 de 2024* este beneficio quedó derogado. En la legislación vigente sobre la materia no se presentó ningún tipo

de incentivo para empleadores o trabajadores por el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo. Esto puede considerarse un retroceso, pues estas medidas podrían ser un camino efectivo para promover la SST en Ecuador.

Ahora bien, con el fin de lograr la ejecución efectiva de las normas y disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo es necesaria la inspección y vigilancia.

En primer lugar, se debe decir que, según el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajares de 1986*, el Ministerio de trabajo tenía entre sus facultades vigilar el cumplimiento de las normas en materia de SST. Por su parte, las Direcciones regionales del trabajo que eran dependientes del Ministerio de trabajo debían controlar y guiar a los inspectores de trabajo y consecuentemente a sus labores.

Aunque se deroga la disposición antes mencionada, la normativa vigente complementa lo dicho por el reglamento antiguo, y adiciona disposiciones para asegurar el cumplimiento de la SST. Así pues, el *Decreto Ejecutivo N°255* de 2024 indica que el ente rector del trabajo tiene entre sus funciones y atribuciones vigilar el cumplimiento de las normas en materia de SST y, en caso de incumplimiento, sancionar administrativamente a los empleadores cuando estos incumplan las obligaciones y lineamientos a su cargo. El mismo artículo dice que el ente rector de trabajo deberá ordenar medidas de suspensión inmediata de las actividades laborales en los lugares de trabajo cuando se evidencie un riesgo grave o inminente que pueda afectar la salud o seguridad de los trabajadores. Así pues, se resalta que esta entidad es la encargada del control y sanción por el cumplimiento de la normativa vigente sobre seguridad y salud del trabajo en Ecuador.

Con esto, el Código de trabajo dispone que los inspectores de trabajo tienen obligaciones, entre las que resalta la verificación del cumplimiento de las normas vigentes y reglamentos de trabajo, la toma de medidas para prevenir riesgos y el respeto a los derechos y obligaciones de las partes laborales.

En cuanto a las sanciones, el *Código de trabajo* de Ecuador, determina que el director regional del trabajo, dependencia del Ministerio del trabajo, podrá imponer multas pecuniarias, calculadas considerando las circunstancias, la gravedad y la capacidad económica del que haya infringido las normas. En caso de darse reincidencia en las infracciones la multa se aumentará o, en su defecto, se impondrá el valor máximo. El mismo Código establece que también se puede determinar la suspensión de actividades o el cierre de lugares de trabajos cuando se afecte la salud, seguridad e higiene de sus trabajadores, o se vaya en contravía de las normas de seguridad e higiene del trabajo. Para lograr esta sanción es necesario un dictamen previo del jefe de Departamento de seguridad e higiene del trabajo.

Otra disposición para imponer multas y sanciones a los empleadores es el Acuerdo ministerial 47 de 2013, que busca establecer criterios y procedimientos para cumplir las obligaciones de empleados y empleadores en el Código del trabajo. Bajo esta disposición, se reitera que la imposición de sanciones dependerá de la peligrosidad de la actividad, la gravedad de los daños causados y la conducta seguida por el sujeto responsable para lograr el cumplimiento de las normas de SST. En este sentido, el Acuerdo clasifica las

infracciones que pueden concurrir entre leves, graves o muy graves. La sanción se determinará en función de la infracción cometida.

El Acuerdo dispone que el procedimiento para expedir una sanción por incumplimiento en las obligaciones requiere que el inspector del trabajo emita un informe en el que se soporte la infracción, junto con el proceso de verificación de los hechos denunciados. En el informe deben constar las inobservancias a las disposiciones legales, el número de trabadores afectados y la sanción que corresponda. Posteriormente, a partir de dicho informe, el director regional del trabajo impondrá la sanción que corresponda.

Por otra parte, se debe mencionar que el artículo 10 del *Decreto Ejecutivo N°255 de 2024* indica que la autoridad sanitaria nacional, actualmente el Ministerio de salud, también cuenta con funciones como el dar seguimiento para verificar el cumplimiento de la normativa vigente en salud en el trabajo.

4.3.4. Instituciones nacionales rectoras en seguridad y salud en el trabajo en Ecuador

Entendiendo el panorama general y la normativa vigente en Ecuador sobre seguridad y salud en el trabajo, hay que estudiar las instituciones nacionales designadas para crear normas, inspección, vigilancia y demás labores dentro de la SST. Esto, bajo el entendido de que el cumplimiento y ejecución de la reglamentación vigente es vital para asegurar el principio y derecho de la seguridad y salud en el trabajo de la población en Ecuador.

Es necesario entonces remitirse al *Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024* expedido por el *Decreto Ejecutivo N°255 de 2024*, en donde se establece que las entidades encargadas de reglamentar y gestionar la seguridad y salud en el trabajo son: el Ministerio del trabajo, la autoridad sanitaria nacional (Ministerio de salud) y el Consejo consultivo de seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, a nivel organizacional, tenemos los Monitores de seguridad e higiene del trabajo, los técnicos de seguridad e higiene del trabajo, el profesional médico y los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo.

Según esto, se determinarán las funciones y particularidades de cada institución participante para cumplir y crear las normas de SST en Ecuador.

Ministerio de trabajo

El Ministerio del Trabajo es la institución rectora en políticas de trabajo, empleo y talento humano que controla el cumplimiento de las normas mediante procesos de gestión integral para crear un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario. Entre sus principales objetivos encontramos: incrementar el acceso y la vinculación de la oferta y demanda laboral, incrementar el cumplimiento de las obligaciones de las partes laborales y fortalecer las capacidades institucionales.

El *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de 2024* determina que, dentro de sus atribuciones, está expedir normas y regulaciones en SST; aprobar proyectos normativos en SST y prevención de riesgos;

elaborar la Política nacional de seguridad y salud en el trabajo; vigilar y sancionar cuando sea necesario; y ordenar medidas de suspensión cuando las labores de trabajo puedan implicar un riesgo para los trabajadores.

De igual manera, el *Ministerio de trabajo* debe impulsar estudios de investigación para fortalecer el Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo; coordinar el desarrollo de actividades para los lugares de trabajo; actualizar la plataforma de información para el reporte de obligaciones de SST; publicar y actualizar información sobre seguridad y salud en el trabajo, y otras obligaciones relacionadas con el liderazgo y promoción de la SST en Ecuador.

Ministerio de salud pública

El *Ministerio de salud pública* es la autoridad sanitaria nacional que se encarga de garantizar el derecho a la salud de la población. Esto lo hace por medio de la gobernanza, promoción y prevención de enfermedades. Este Ministerio también brinda vigilancia, calidad e investigación y servicios de atención de salud. Los objetivos del Ministerio de educación están concentrados en incrementar la efectividad del sistema de salud, mejorar la calidad de la vigilancia, prevención y control en materia sanitaria a nivel nacional, promover la investigación en salud y la cobertura de las prestaciones de servicios de salud.

El R*eglamento de seguridad y salud del trabajo* de 2024 indica que el Ministerio debe crear instructivos, protocolos, normas técnicas, procedimientos y otras normativas para asegurar la salud en el trabajo. Además, el Ministerio es el encargado de promover política pública nacional para la creación de ambientes de trabajo saludables; debe desarrollar una plataforma de información para registrar y controlar la gestión de salud de los trabajadores; debe educar y capacitar de manera gratuita a los trabajadores y empleadores sobre SST y la normativa en la materia; debe brindar indicaciones para el funcionamiento y creación de los Servicios integrales de salud en el trabajo; debe crear políticas para la protección de la salud de los trabajadores autónomos e independientes y participar en la estructura nacional de SST; entre otras disposiciones.

Instituto ecuatoriano de seguridad social

El *Instituto ecuatoriano de seguridad social* actuará por medio de las dependencias de riesgos del trabajo, se encarga de la vigilancia del mejoramiento del medio ambiente laboral y legislación de riesgos profesionales. También, debe gestionar el desarrollo de estudios investigativos de prevención de riesgos y mejora del ambiente laboral, incentivar la formación del personal técnico, educar a empresas y trabajadores sobre la prevención de riesgos laborales y mantener informados a los órganos nacionales e internacionales sobre información técnica.

Por su parte, la *Ley de seguridad social*, establece que el Instituto tiene por misión el proteger a la población de contingencias, como enfermedad, maternidad, riesgos laborales, invalidez y otros. Para cumplir su misión, el Instituto creará órganos de gestión especializados en el manejo de contingencias.

Adicionalmente, se dispone en el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores* que al Sistema nacional de seguridad social se le podrá requerir participar en la estructura nacional de SST, participando así en la articulación, diseño, implementación y ejecución de la normativa y el *Programa nacional de seguridad y salud en el trabajo*. De igual manera, este debe brindar información estadística para la actualización del registro nacional de enfermedades y accidentes de trabajo en medio de las actividades laborales. También se podrán solicitar otras actividades o acciones que sean necesarias para lograr el cumplimiento de la *Política nacional de SST*.

Instituto ecuatoriano de normalización

El Instituto ecuatoriano de normalización es un organismo técnico, y el eje central del Sistema ecuatoriano de calidad en el país. La institución es competente en normalización y reglas técnicas para lograr el cumplimiento de los derechos de los ciudadanos en materia de seguridad. Esta institución tiene los objetivos de mejorar la infraestructura de la calidad de la normalización, reglas técnicas de evaluación para el desarrollo de sectores productivos y servicios e incrementar la eficiencia de la institución, entre otros.

Consejo consultivo de seguridad y salud en el trabajo

De acuerdo con el artículo 14 del *Reglamento de seguridad y salud del trabajo* de 2024 el Consejo consultivo de seguridad y salud en el trabajo es "un órgano consultivo tripartito de ámbito nacional" (Decreto Ejecuivo 255, 2024). El objetivo de este consejo es brindar asesoría en cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, por lo que estará integrado por el representante del ente rector en trabajo, representantes de empleadores y representantes de trabajadores a nivel nacional. Así pues, este busca crear estrategias, directrices y objetivos de SST.

Comisión nacional de apelaciones

En el artículo 40 y los artículos subsiguientes de la *Ley de seguridad social* se consagran las características de la *Comisión nacional de apelaciones*, refiriendo que esta institución se encargará de resolver las apelaciones sobre las resoluciones administrativas de los derechos de los asegurados y las obligaciones de los empleadores. Así pues, la comisión decidirá en segunda instancia las apelaciones de las resoluciones administrativas de la Comisión provincial de prestación y controversias.

Comisiones calificadoras de riesgo

Las comisiones calificadoras de riesgos serán creadas por el Ministerio de trabajo y empleo, conforme con lo establecido en el *Código de trabajo*, artículo 404, y estarán compuestas por el inspector de trabajo o un delegado del director regional del Trabajado, un médico del Instituto ecuatoriano de seguridad social y otro medica municipal. Esta comisión será responsable de informar a los jueces y otras autoridades sobre las reclamaciones por riesgos de trabajo, las enfermedades o lesiones sufridas y la incapacidad sobreviniente.

Servicios integrales de salud en el trabajo (SISAT)

Aunque en la actualidad los encargados de la salud en los lugares de trabajo son los *Servicios integrales de salud en el trabajo,* en la legislación pasada el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores* de 1986 disponía como responsable a la *Unidad de seguridad e higiene del trabajo*.

Las funciones de la Unidad incluían el reconocimiento y evaluación de riesgos, control de estos, educación y adiestramiento de los trabajadores, llevar registro de la siniestralidad y estadística de estas, brindar asesoramiento técnico para el control de incendios, protección de maquinaria, contacto con electricidad, primeros auxilios, ventilación y protección personal. Así mismo, la Unidad también debía colaborar para lograr la prevención de riesgos y comunicar a la autoridad cuando se diese alguno, crear y actualizar documentos técnicos de higiene y seguridad, etc.

Sin embargo, esta unidad desapareció, estableciendo la necesidad de formar los Servicios integrales de salud en el trabajo (SISAT). Estos son los encargados de coordinar, articular y cumplir con acciones relacionadas con la orientación y planificación, análisis y recopilación de información, comunicación y capacitación de SST, prevenir los riesgos con acciones y tomar medidas para los accidentes de trabajo. Adicionalmente, deben preparar y dar respuesta a casos de emergencias, respecto al cuidado de la salud, y deben dar seguimiento, evaluación y mantenimiento a los registros en la materia.

Así pues, debe haber un plan de salud en el trabajo, atención medica con un local de enfermería y un servicio médico permanente. Por lo tanto, las empresas deben contar con la infraestructura, equipamiento, medicamentos y dispositivos médicos necesarios para brindar los servicios médicos antes mencionados. Es necesario decir que, de acuerdo con el artículo 18 del *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo* de 2024, los empleadores, conforme con el número de trabajadores que laboren en el centro de trabajo y de su riesgo laboral, deberán designar monitores, técnicos de seguridad e higiene y el personal de salud necesario de acuerdo con la norma.

De forma específica, el monitor de seguridad e higiene del trabajo será un trabajador designado por el empleador. Este debe acreditar las competencias, conocimientos y experiencia de seguridad e higiene del trabajo y otras disposiciones en su centro de trabajo. En el artículo 27 del *Reglamento de seguridad y salud del trabajo* de 2024 se indica que este debe identificar peligros y evaluar los riesgos laborales, combatir los riesgos, capacitar a los trabajadores en materia de SST, reportar y registrar la gestión de seguridad en el trabajo en la plataforma informática definida para dicha actividad y dar seguimiento y notificar al ente del sistema nacional de seguridad social correspondiente cuando se den accidentes y enfermedades laborales en el lugar de trabajo. Además, este debe adoptar medidas correctivas y preventivas para evitar la ocurrencia de enfermedades y accidentes.

Por otra parte, el técnico de seguridad e higiene del trabajo debe identificar los peligros y evaluarlos, capacitar a los trabajadores en materia de SST, realizar inspecciones periódicas en los centros de trabajo, elaborar informes técnicos sobre las condiciones de SST y realizar estudios de higiene del trabajo para

prevenir y controlar los riesgos. Además, debe planificar y supervisar el desarrollo de programas de educación y capacitación sobre medidas para la SST, gestionar la adquisición de materiales, maquinas, equipos y herramientas que cumplan con las normas técnicas, diseñar planes de emergencia, brindar información a las autoridades competentes sobre la gestión de SST y elaborar procedimientos de trabajo. El técnico de seguridad también debe reportar los datos de gestión de SST en la plataforma informática.

Organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo

Antes de exponer las obligaciones y atribuciones de los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo, es necesario indicar que en este momento Ecuador se encuentra en una transición en materia de SST. En vista de esto, se considera necesario mencionar los comités de seguridad e higiene del trabajo, que eran regulados por medio del *Reglamento de salud y seguridad de los trabajadores* de 1986, donde se disponía que todos los centros de trabajo en donde hubiera más de 15 empleados debían crear un comité de seguridad e higiene del trabajo conformado paritariamente por representantes de los empleados y trabajadores. Entre los miembros se debía designar a un presidente y secretario que estarían un año en el cargo, teniendo la posibilidad de ser reelegidos.

En cuanto a las obligaciones de este ente interno de las empresas, se debía promover la observancia de las disposiciones de prevención de riesgos, analizar y opinar sobre el *Reglamento de la empresa y proponer reformas al mismo*. De igual manera, este Comité debía inspeccionar los lugares de trabajo, equipos usados y demás implementos para proponer medidas preventivas, debían conocer los resultados de las investigaciones que fueran realizadas sobre accidentes y enfermedades laborales, realizar sesiones mensuales y cooperar para realizar campañas de prevención de riesgos.

Con la entrada en vigor del nuevo Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024, se dejan de lado los comités de seguridad e higiene del trabajo, tal como se preveían en la normativa antigua, y se incorporan a los *organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo*, que tienen una función y composición similares a la establecida.

Así pues, los organismos paritarios aplicarán a nivel interno de las empresas. Las empresas que tienen entre 10 y 49 trabajadores deberán establecer un delegado en seguridad y salud en el trabajo. Las empresas con 50 trabajadores o más deberán incorporar un comité de seguridad y salud en el trabajo, integrado paritariamente por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes del empleador. Las empresas con menos de 10 trabajadores no contarán con este órgano, pero podrán participar en la gestión de la SST.

Los organismos paritarios se encargan de implementar políticas, planes y otras medidas para la SST, conocer los informes de accidentes y enfermedades para proponer medidas de prevención y corrección, escuchar a los trabajadores sobre la seguridad y salud del trabajo, inspecciones periódicas en los lugares de trabajo y en los equipos, maquinarias y herramientas, etc.

Además, el organismo debe conocer los informes sobre las condiciones de trabajo, dar a conocer hasta el 31 de enero de cada año un informe con su gestión anual a los trabajadores, denunciar ante la autoridad competente los casos de vulneración de derechos de SST y otras funciones incluidas en la legislación vigente.

4.3.5. Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Ecuador

La seguridad y salud en el trabajo han tenido relevancia en las relaciones laborales, como se explicó en este capítulo. Es así como, después de presentar el panorama general sobre la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador, la normativa vigente y las instituciones rectoras en la materia, es procedente analizar el cumplimiento por parte del país de los convenios fundamentales de la OIT que regulan *El entorno de trabajo seguro y saludable*, los cuales aún no han sido ratificados.

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

El desarrollo normativo de Ecuador ha buscado promover el deber de identificar la exposición de riesgos existentes y generar acciones para de evitarlo y prevenirlos, incorporando las bases para el desarrollo de una política nacional de SST. También, al estructurar mandatos se ha procurado que se cumplan las disposiciones de monitoreo en riesgos laborales, acciones en prevención y se establezcan las obligaciones de empleadores y trabajadores. A su vez, se ha procurado la creación del sistema de riesgo, inspección y vigilancia, que consagra el *Convenio C155 de 1981*. En este sentido, se procederá a exponer cada uno de los criterios de cumplimiento para analizar el grado de adopción de Ecuador a la norma internacional.

Política nacional en seguridad y salud en el trabajo

El *Convenio C155 de 1981* incorpora, por medio del artículo 4, la obligación de "(…) formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo" (OIT, 1981). Se establece que debe procurar la prevención de accidentes y daños relacionados con actividades laborales para reducir al mínimo, cuando sea posible, las causas de estos riesgos.

Por una parte, la Constitución política aborda de manera indirecta la necesidad de crear políticas que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores ecuatorianos al indicar que "El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable…" (Constitución de la República de Ecuador, 2008).

En su momento, se desarrolló el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo* de 1986, actualmente derogado. El reglamento adjudicaba responsabilidades a las entidades estatales, empleadores y trabajadores. También indicaba los incentivos, sanciones y multas

en caso de incumplimiento. Esto buscando dar un lineamiento frente a las ejecuciones puntuales a desarrollar por parte del empleador en la gestión de peligros y riesgos.

Además, se expidieron la *Ley orgánica de salud*, el *Código de trabajo*, la *Ley de seguridad social* y el *Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo*. Estas normas operan a nivel nacional y buscan, de manera directa o indirecta, la disminución de los riesgos laborales o, en su defecto brindar, solucionar problemas y proteger a los trabajadores cuando se haya materializado un riesgo laboral.

Así mismo, se incorporaron lineamientos tales como el *Reglamento de operaciones de hidrocarburíferas*, el *Reglamento de riesgos de trabajo en instalaciones eléctricas* y R*eglamento de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito minero*, entre otros. Estas son normativas especializadas que tienen la finalidad de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades considerando los riesgos particulares de las actividades a desarrollar en sectores económicos específicos, como en la construcción y minería. Es igual de importante mencionar *la Política nacional de seguridad en el trabajo 2019-2025*, puesto que plantea las líneas estratégicas, los objetivos, las metas y las actividades que deben ser ejecutadas en el país en materia de seguridad y salud en el trabajo, siempre de forma acorde con el contexto, las problemáticas y prioridades identificadas.

Actualmente, se expidió el *Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024*, que brinda un cambio drástico en el panorama normativo y legal de Ecuador en materia laboral. Esta norma indica la necesidad de implementar una política nacional de seguridad y salud en el trabajo para impulsar un ambiente de trabajo seguro en los centros de trabajo nacional en el país.

Estas disposiciones plantean y desarrollan los principios frente a los que se debe constituir la política nacional de SST. Principios tales como impulsar un ambiente de trabajo seguro y saludable; generar la identificación de peligros; evaluación y control de riesgos laborales; desarrollar una cultura de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y la vigilancia y atención de la salud. En este marco, por el panorama normativo que lo avala, el Ministerio de Trabajo de Ecuador debe desarrollar dicha política nacional, considerando el mandato del Decreto ejecutivo 255 de 2024, que estructura el Reglamento a la seguridad y salud en el trabajo. Bajo ello, su elaboración debe comprender los parámetros internacionales establecidos en el *Convenio C155* de la OIT.

Por esto, la política debe implementar con especial atención la construcción de un perfil nacional en SST, en el que se incorporen los datos estadísticos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y las principales fuentes de peligro generadoras de siniestros en las industrias principales del país. Esto permitirá conocer los problemas de Ecuador en términos de SST y las prioridades que deben abarcar la política nacional de SST para combatirlas.

Por otra parte, es necesario desarrollar un proceso metodológico de consulta a nivel regional y nacional, considerando a los trabajadores y empleadores de todos los sectores económicos. De esta forma, se podrá conocer las necesidades de cada una de las partes interesadas y examinar parámetros más específicos a incorporar que deban desarrollarse como principios.

También es pertinente que se dispongan medidas para revisar el grado de cumplimiento de la política. En este sentido, se deberá actualizar, determinando los lineamientos de examinación más específicos, y así enfocar la política a las dinámicas cambiantes que se puedan presentar en el ambiente. Lo anterior, en la medida que no hay una indicación normativa sobre la temporalidad en la que se deben realizar dichas examinaciones. Sin embargo, es necesario incorporarla para garantizar el desarrollo de la mejora continua.

Con relación a los principios a incorporar, es necesario que estos velen por la vida e integridad física, que tengan un enfoque preventivo y que atiendan a las necesidades de las partes y a las dinámicas de los diferentes sectores económicos. También deben ser establecidos objetivos en los que se incluya el perfeccionamiento del marco normativo de cara a las prioridades identificadas.

Por otra parte, en la política deben incluirse disposiciones en torno a la protección a los trabajadores por posibles acciones disciplinaras discrecionales emprendidas por el empleador, en los casos que los empleados emprendan gestiones en pro de la SST. Para buscar la protección y seguridad de los trabajadores. Con ello se pretende incentivar la participación de los trabajadores en SST y la imposición de denuncias, dando a conocer las dinámicas reales que existente en los centros de trabajo. Adicionalmente, es relevante exigir la apertura de canales en los que se mantenga una comunicación en todos los niveles. De lo contrario, el derecho de los trabajadores a participar podría verse obstaculizado al no contar con las fuentes ni los instrumentos necesarios para salvaguardarlo. Esto en particular en las microempresas que no cuentan con órganos paritarios especializados.

Finalmente, la política nacional de seguridad y salud del trabajo debe fomentar la constitución de un sistema de educación y formación sólido en SST. Esto para que se estructuren programas de capacitación y asesoría gratuitos, dirigidos a trabajadores y empleadores sobre los deberes, derechos y responsabilidades que tienen a su cargo.

Monitoreo y obligaciones en riesgos laborales

El Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024 determina la obligación de los empleadores de identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales que afectan a la población trabajadora relacionados con la actividad laboral. Para esto es necesario realizar un monitoreo periódico y analizar las condiciones de salud. De igual manera, se debe participar con el equipo de salud para identificar los factores de riesgos existentes y promover medidas de intervención.

Para ello, el *Acuerdo ministerial 049 de 2022* dice que todas las empresas e instituciones deben implementar un plan de promoción de salud en el trabajo. En dicho plan se debe realizar una evaluación de seguridad y salud en el marco laboral para identificar los problemas de salud que afectan a la población trabajadora en el ambiente de trabajo.

Este plan debe ser validado por el Ministerio de trabajo, quien, al evidenciar una implementación idónea, puede emitir el certificado *Actívate y vive* con una vigencia de 2 años. Posterior a esto, el empleador debe

solicitar la renovación, presentando un plan de trabajo evaluado, renovado y optimizado (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022). En este sentido, las disposiciones normativas aseguran que al interior de las organizaciones exista un monitoreo periódico frente a los procesos de gestión de riesgos, optimizando el Plan conforme a los cambios internos y externos que pueden presentarse y los peligros que estos pueden derivar.

Sin embargo, un aspecto relevante para tener en cuenta es que esta disposición es genérica, por lo que aplicable para todas las empresas. Es imperante que para las actividades de alto riesgo se establezca la responsabilidad de desarrollar un monitoreo con mayor periodicidad. Esto asegura procesos más expeditos de mejora continua ante las labores que tienen un mayor impacto en la integridad y salud de los trabajadores, como las emprendidas en el sector de construcción y minería.

A nivel nacional, referente a las evaluaciones periódicas en los principales sectores económicos, nos permitimos mencionar que el *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de 2024* le adjudica el deber al Ministerio de trabajo de impulsar investigaciones en riesgos laborales. No obstante, frente a su desarrollo existe una barrera, basada en que en el país no existe un sistema sólido de reporte de enfermedades laborales y accidentes de trabajo. Esto impide identificar los problemas de Ecuador en el marco de los riesgos laborales. Tampoco permite realizar estudios precisos en materia de seguridad y salud en el trabajo ni verificar que en estos sectores se estén implementado las medidas diseñadas.

Para permitir el desarrollo de evaluaciones periódicas se requiere optimizar el sistema estadístico de riesgos laboral. Así será posible comprender el panorama de SST en el país y, en específico, la situación de cada una de las industrias. En este sentido, se deben generar procesos de capacitación y formación para empleadores con relación al reporte de eventos, y para los trabajadores capacitación sobre las denuncias correspondientes cuando el empleador no cumple con su deber. Adicionalmente, se debe fortalecer el sistema de inspección y vigilancia. Esto para tener mayor alcance, permitirá tomar acciones correctivas ante las omisiones del empleador en el reporte.

Una vez se tenga esta actualización y se cuente con los datos, es necesario incentivar la investigación aplicada brindando los recursos necesarios y creando procesos de formación para el personal encargado. Esto permitirá tener el conocimiento sobre las necesidades y problemáticas existentes en los sectores económicos. Así mismo, se deben realizar las evaluaciones pertinentes para la generación de soluciones innovadoras para las actividades estructuradas.

En la realización de exámenes y evaluaciones, también es necesario considerar a los grupos de trabajadores más vulnerables. Aunque hay normas como la *Ley orgánica de discapacidades*, donde se brinda protección a este grupo de personas en el marco laboral, en la legislación se deja desprotegida a diferentes poblaciones vulnerables.

Respecto a la gestión de medidas para responder a los problemas identificados, que debe ser gestionado conforme al *Convenio C 155 de 1981*, en Ecuador se han diseñado diferentes normativas específicas para

los sectores industriales de la minería, la extracción de hidrocarburos y, en menor medida, para el sector agrícola y el público. No obstante, es de resaltar que, aunque las mismas obedecen a necesidades de los sectores económicos del país, estas no han sido actualizadas conforme a las condiciones actuales.

Por último, el Convenio indica que se deben establecer obligaciones frente a los riesgos de las empresas de acuerdo con su infraestructura y equipo de trabajo. Al respecto, el *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo del 2024* indica que se deben considerar los diferentes niveles de riesgo, la infraestructura, tamaño de las empresas y los lugares de trabajo para tomar medidas en materia de SST. Sin embargo, las disposiciones antes mencionadas solo a los responsables de la gestión, mas no se indican obligaciones específicas que las empresas deben seguir de acuerdo con sus características y particularidades. En consecuencia, existe una oportunidad de mejora en la adaptación de las medidas de prevención y control a las capacidades de cada empresa, incentivando que los Plan de promoción de la salud en el trabajo sean acordes a las actividades desarrollados y a los recursos existentes. Se deben establecer parámetros y estándares mínimos sobra las obligaciones de SST de acuerdo con el tamaño del empleador.

Acciones en materia de prevención

Con relación a las acciones tomadas para lograr la prevención de siniestros, debemos mencionar que el *Convenio C 155 de 1981* determina que frente al desarrollo de actividades peligrosas se deben estipular prohibiciones o autorizaciones. Ecuador, mediante el *Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024*, establece que los trabajos especiales clasificados, como los de alto riesgo, indicando que para su ejecución es necesario establecer un permiso de trabajo emitido por el empleador a través del técnico de seguridad e higiene del trabajo. Entre estos trabajos, se contemplan los trabajos en caliente, en frío, en alturas, los trabajos eléctricos, trabajos espacios confinados, trabajos aéreos y otros.

Sobre la adopción de medidas según las características de la actividad económica y el tipo de trabajo de cada empresa, Ecuador ha dictado medidas para sectores particulares como la minería, el sector público, el trabajo en el hogar y otros. Además, ha promovido la gestión de peligros y riesgos a nivel general. Sin embargo, como se mencionó, no ha dispuesto medidas adaptadas a las capacidades técnicas y económicas. El país debe reforzar su sistema normativo, incluyendo la adopción de estándares mínimos en la gestión de la SST.

En cuanto a temas pedagógicos y de capacitación, el *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo* señala la importancia de capacitar al personal y a los empleadores en materia de SST. Adjudicando esta responsabilidad a los empleadores y a los diferentes estatales, como el Ministerio de trabajo. La problemática es que no se incorpora el deber de desarrollar programas pedagógicos en todos los niveles educativos (secundaria, técnico, universitario). Por ello, es necesaria la cooperación interinstitucional para lograr la inclusión de enseñanza y capacitación en materia de SST en todos los niveles de educación y enseñanza. Adicionalmente, deben incorporarse cursos gratuitos en los que se instruya respecto a

parámetros generales sobre responsabilidades, derechos y obligaciones existentes en SST. Considerando que la educación y la capacitación permite mitigar accidentes y enfermedades laborales.

En materia de sustancias químicas y demás agentes, el Convenio resalta que se debe determinar cuáles sustancias están prohibidas o poseen alguna limitación. Adicionalmente, debe haber un sistema de investigación y análisis de estos agentes para que no generen riesgos para los trabajadores. Es así como la norma *NTE INEN 2-266:2000* dispone las indicaciones sobre el transporte, almacenamiento y manejo de productos químicos peligrosos, dando indicaciones sobre las sustancias químicas y sobre cómo manejaras. La Ley de Seguridad Social dice que se desarrollarán investigaciones y análisis de las enfermedades. Por su parte, la *Política nacional de salud en el trabajo 2019-2025* determina como una de sus líneas estratégicas el promover la investigación de riesgos laborales.

Otras indicaciones del *Convenio C155 de 1981 apuntan al cuidado de los trabajadores, generando la obligación de los fabricantes de maquinarias y equipos de certificar que estos no entrañan ningún riesgo. Al respecto, el Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de 2024* determinó que en los lugares de trabajo en los que haya maquinaria, herramientas y equipos de trabajo se debe verificar el cumplimiento de los estándares técnicos de uso, mantenimiento y seguridad definidos por el fabricante del equipo. Así mismo, señala que las maquinas deben ser operadas por personas capacitado para evitar accidentes y promover la seguridad y salud de los trabajadores. Bajo ello, expresamente se establece la obligación de que los fabricantes determinen los aspectos técnicos y de seguridad para evitar riesgos en su manejo y disposición.

El Convenio contempla que se deben realizar estudios e investigaciones sobre la evolución de conocimientos científico y técnicos sobre los riesgos de la maquinaria, equipos o sustancias. Aunque el país tiene diferentes normativas relacionadas con estos equipos, no se presentan disposiciones que se refieran a estudios de investigación bajo este precepto.

Se evidencia que el Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de 2024 es una norma reciente, cuya aplicación está en proceso de gestión. Por tanto, hay que incorporar disposiciones que reglamenten la aplicación oportuna frente a cada responsabilidad establecida. Adicionalmente, se deben adjudicar los insumos y recursos necesarios para incentivar su aplicación, y su vez realizar campañas de formación sobre los mecanismos para su implementación.

Obligaciones de los empleadores y trabajadores

Un elemento importante en el marco del *Convenio C155* es el establecimiento de obligaciones, tanto para los empleadores como para los trabajadores. En concordancia con esto, se estudiará el nivel de cumplimiento de la normativa nacional de cara a lo dispuesto por el Convenio de la OIT.

El Convenio C155 de 1981 contempla obligaciones para el empleador como garantizar el buen estado de maquinaria, equipos y procesos, el manejo de agentes y sustancias químicas y generar medidas en emergencias, primeros auxilios y accidentes. Adicionalmente, para los trabajadores establece el deber de

cumplir las obligaciones en SST, informar cualquier situación que sea riesgosa, velar por su propia seguridad, usar debidamente los implementos y adoptar las demás indicaciones en prevención.

Al respecto, el *Código del trabajo* dispone la obligación del empleador de tener espacios de trabajo, maquinarias y otros elementos en buen estado, que sean seguros y que bajo su control no deriven riesgos adicionales para la salud. A su vez, los empleadores tienen la obligación de proporcionar elementos de protección personal que cumplan con las especificaciones técnicas de uso, mantenimiento y reposición conforme con el *Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024*.

El Convenio dice que los empleadores deben generar medidas y acciones en casos de urgencia, accidentes y primeros auxilios. De acuerdo con el *Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024*, es función del técnico de seguridad e higiene del trabajo diseñar y ejecutar planes de emergencia y contingencia y realizar simulacros en los lugares de trabajo en coordinación con el Servicio integral de salud en el trabajo.

Respecto al sistema de medicina del trabajo, el *Acuerdo ministerial 1404 de 1978* determina que las empresas con cien o más empleados deberán tener servicios médicos con un espacio físico, personal médico o paramédico. Los servicios médicos serán dirigidos por un médico general con especialización en salud ocupación o salud pública. El Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024 prevé que se deberá contar con un plan de salud en el trabajo, que debe contener los procedimientos de salud en el trabajo, salud en general y el procedimiento en emergencias médicas según los riesgos laborales y la realidad del lugar de trabajo. De igual manera, se debe brindar atención medica por parte del Servicio integral de salud en el trabajo. Además, los empleadores, según el número de empleados que dispongan, deberán tener un local destinado para la enfermería y/o un servicio médico permanente. Para cumplir con estos criterios, el mismo reglamento indica que se debe contar con la infraestructura, equipamiento, medicamentos y dispositivos médicos.

Ahora bien, entre las obligaciones del empleador que requieren ser abordadas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se encuentra la posibilidad de que exista colaboración en el desarrollo de medidas de prevención cuando se ejecutan actividades en el mismo lugar de trabajo. En este sentido, se recomienda que, dada la disponibilidad limitada de recursos que puede existir, es necesario promover el desarrollo conjunto de los planes de promoción de la salud en el trabajo para empresas que tenga el mismo objeto social y compartan centros de trabajo. Lo anterior sin excluir de responsabilidad a ninguna de las partes. Esta cooperación permitirá una mayor salvaguarda de la SST para los trabajadores.

Por otra parte, se indica en el Convenio que se deben informar por escrito a los trabajadores sobre la política de seguridad e higiene. Al respecto el *Plan de promoción de salud en el trabajo* no contempla el desarrollo de una política interna en SST, por lo que es necesario que en la regulación que se presente el deber de desarrollar dicha política a partir de las prioridades internas y necesidades en SST. La importancia de incorporar una política interna en SST es que permitirá linear las acciones que se emprender en todos los procesos de la compañía, asumiendo la necesidad de que la política se comunique a todos los niveles.

Ahora bien, respecto a la generación de estadísticas y datos por parte del empleador en materia de siniestralidad, el *Código del trabajo* determina que los empleadores deberán llevar registros en materia de riesgos laborales, teniendo en cuenta la responsabilidad de suministrar la información que sea solicitada respecto a los accidentes de trabajo.

Finalmente, respecto a las obligaciones a cargo de los trabajadores, el *Acuerdo ministerial 49 de 2022* determina que la población debe participar en los ejes del Plan de promoción de la salud en el trabajo. De igual manera, el *Código de trabajo* señala que los trabajadores deben sujetarse a las medidas preventivas higiénicas que impongan las autoridades y cooperar en el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores. Además, tienen la facultad y el deber de inspeccionar el lugar de trabajo mediante órganos paritarios para recomendar medidas preventivas necesarias. Los trabajadores deben informar sobre las situaciones que representen un riesgo y velar por su seguridad, siguiendo las instrucciones pertinentes.

Sistemas de registro, inspección y vigilancia

Otro criterio central presentado por el *Convenio C155 de 1981* es generar procesos de inspección y vigilancia del cumplimiento de las obligaciones en cabeza de los empleadores y trabajadores.

En Ecuador existe un sistema de inspección y vigilancia desarrollado por el *Código de trabajo*. El Código determina que el Ministerio del trabajo es el encargado de la inspección y vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, contando con la facultad de crear comisiones calificadoras de riesgos cuando lo considere necesario. Las comisiones informan a los jueces y demás autoridades sobre los riesgos, enfermedades y demás autoridades administrativas.

El mismo Código determina que el Ministerio de trabajo, a través de las direcciones regionales de trabajo, debe hacer cumplir la normatividad, y tiene la facultad de imponer multas cuando sea necesario. Las sanciones contempladas por la normativa son multas y la suspensión o cierre de lugares de trabajo.

En otro orden de ideas, respecto al registro sobre accidentalidad y enfermedad laboral debemos mencionar que la normativa dispone que el empleador debe reportar su ocurrencia al S*eguro general de riesgos de trabajo* dentro de los 10 días siguientes a la fecha en la que ocurrió el evento. Además, en los 30 días siguientes presentará los documentos para la calificación del siniestro. Es decir, se debe presentar la investigación que corresponda. Adicionalmente, el *Código de trabajo* refiere el deber de denunciar los eventos ante los inspectores de trabajo por parte del empleador, la víctima o sus representantes dentro de los 30 días siguientes al suceso. La norma establece que, en caso de incumplimiento respecto al reporte, el empleador podrá ser sujeto a multas.

Bajo esta responsabilidad, se evidencia la estructuración de un procedimiento para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, lo que permite el desarrollo de una estadística a nivel nacional. Sin embargo, se evidenció que en Ecuador existe una falencia en el sistema integrado de información, ya que no se encuentra información actualizada, segregada y auténtica sobre la ocurrencia de los eventos

laborales. Esta falencia tiene su fundamento en la omisión de los empleadores de generar reportes dentro de los parámetros establecidos frente a la siniestralidad existente.

Por lo tanto, para optimizar el sistema y garantizar que haya un reporte oportuno por parte de los empleadores se deberían fortalecer los recursos del Ministerio de trabajo en cuanto a la inspección y vigilancia en las empresas. También se propone que exista un proceso de integración y cooperación institucional entre el Ministerio del trabajo y el IESS, en el que haya un flujo de información y datos sobre la atención médica proporcionada en los eventos médicos de origen laboral. Esto permitirá que el Ministerio del trabajo pueda tomar medidas correspondientes ante el empleador cuando evidencie que hay una omisión por su parte en el registro de la información. Por otra parte, hay que incentivar el reporte y la denuncia de los trabajadores, con el apoyo de las organizaciones que representan a los trabajadores para obtener información oportuna.

Respecto a los procesos estadísticos sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales y al reporte anual de medidas tomadas con relación a la aplicación de la política de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otros daños a la salud, el Código de trabajo debe incluir en la estadística información sobre riesgos laborales. A pesar de esta determinación, esto no se viene desarrollando debido a la falta reportes de eventos por parte de los empleadores. Solo cuando se presente una optimización de los sistemas de información y datos en el país, se podrá generar la publicación de las estadísticas en materia de SST. Esto puede desarrollarse en las páginas públicas del gobierno, lo que permitiría el acceso a todos los interesados, teniendo en cuenta términos de transparencia y generando una actualización de la información mínima anual.

C 187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Es necesario estudiar cuál es el grado de cumplimiento de Ecuador del *Convenio C187 de 2006*. Para esto se tomará como eje de evaluación el desarrollo de una cultura nacional en prevención de SST, la estructuración de una política nacional de SST bajo el parámetro de mejora continua, un sistema nacional de SST y un programa nacional de SST. Este análisis se realizará considerando que en la actualidad Ecuador se encuentra en un proceso de cambio y actualización normativa, pues el *Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024* derogó el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores de 1986* anteriormente vigente. Esta nueva disposición introdujo novedosos lineamientos que en la actualidad se encuentran en proceso de implementación y desarrollo.

Cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo

Entrando en materia, el *Convenio C187* dice que para tener una cultura nacional de seguridad y salud en el trabajo se deben cumplir ciertos preceptos esenciales.

En primer lugar, el país debe realizar campañas nacionales e iniciativas en los lugares de trabajo para crear conciencia. Frente a ese requerimiento, el *Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024* indica la

importancia de promover una cultura nacional de seguridad, generando a través del Ministerio de trabajo el desarrollo de mecanismos de formación en riesgos laborales, accidentes y seguridad y salud para los trabajadores y empleadores, permitiendo la concientización de la población sobre la importancia de esta disciplina. De igual manera, el Ministerio del trabajo tiene la obligación de socializar, informar y educar gratuitamente a trabajadores, empleadores y profesionales sobre las normas de SST. Además, se incluyen otros lineamientos que incentivan la conciencia de seguridad y salud en el trabajo, como tener medidas de protección, órganos paritarios y servicios de salud en el lugar de trabajo.

Así pues, se reconoce el esfuerzo de Ecuador por diseñar normas que promueven la SST en el país. En este orden de ideas, para tener una implementación efectiva se propone la articulación con el IESS o demás entes rectores de seguridad social, con el fin de generar programas de capacitación y apoyo técnico a las empresas atendiendo a sus necesidades particulares. Así mismo, se propone adjudicarle la responsabilidad de la asesoría técnica al SISAT, lo que incluye capacitación en los aspectos técnicos requeridos para el desarrollo del Plan de promoción de salud en el trabajo.

En segundo lugar, es necesario facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre SST ante las autoridades, los empleadores y los trabajadores. Como se ha dicho antes, en Ecuador hay varias normas que se encargan de obligar a empleadores, trabajadores y otras instituciones a realizar estudios estadísticos, brindar datos y analizar los mismos. A pesar de esto, se considera que no hay cumplimiento a este criterio, pues se presentan incoherencias entre lo que dice la legislación y la ejecución de estas. Como lo refiere la *Política nacional de seguridad en el trabajo 2019-2025*, existe una ausencia en el reporte de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, implicando una inconsistencia en las cifras. En consecuencia, es necesario estructurar un sistema integrado de información entre las entidades de seguridad social, el Ministerio de trabajo y el Ministerio de salud que reúna datos estadísticos sobre a la siniestralidad laboral en el país.

En tercer lugar, se debe promover la constitución de comités mixtos de seguridad social y la adopción de medidas de SST, el cual aborde las limitaciones de las empresas micro, pequeñas y medianas en relación con la aplicación de políticas y la reglamentación de SST.

En cuanto a la constitución de comités mixtos de seguridad social, desde el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo de 1986* se consagraba la obligación de las empresas que tengan más de 15 trabajadores de constituir un comité de seguridad e higiene del trabajo de índole paritario encargado de la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones al interior de la organización. Actualmente, el *Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024* incorporó el deber de crear órganos paritarios de SST, entre ellos un delegado de SST en los lugares que tengan entre 10 y hasta 49 trabajadores, y un comité de SST en las empresas con 50 o más trabajadores. Frente a las empresas con menos de 10 trabajadores, se determina que estos tendrán igual participación. En este escenario para las microempresas es necesario exigir la apertura de canales donde se mantenga una comunicación en todos los niveles. De lo contrario, el derecho de los trabajadores a participar podría verse obstaculizado al no contar con los recursos necesarios.

Por otra parte, sobre las medidas que abordan limitaciones a las micro, pequeñas y medianas empresas, se menciona que el *Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024* considera el tamaño de los lugares de trabajo. Al respecto, la norma determina si se requiere tener un monitor de SST o un técnico de seguridad y salud en el trabajo, y el tipo de profesional médico requerido para atender los servicios médicos en el lugar de trabajo. Sin embargo, más allá de esta disposición no hay lineamientos que consideren las limitaciones de las empresas pequeñas en el país para aplicar políticas y normas sobre SST. En medio de este proceso de cambio normativo y regulación no se establecen parámetros y estándares mínimos referentes a las obligaciones de SST según el tamaño del empleador y su capacidad técnica y económica.

Finalmente, referimos que se requiere un fortalecimiento en los procesos de capacitación y formación sobre las medidas a desarrollar en SST para las micro y pequeñas empresas y los trabajadores del sector formal e informal. Para ello, se tienen que ampliar los recursos económicos, humanos y técnicos que se han proporcionados, y articularlos con el sistema de educación nacional y con organizaciones internacional que les brinden soporte en estas gestiones.

Política nacional en seguridad y salud en el trabajo

Para estudiar la política nacional en seguridad y salud en el trabajo desde la óptica del *Convenio C187* de 2006, es necesario analizar la normatividad de Ecuador frente a las disposiciones del convenio. Como se mencionó, el marco normativo existente fundamenta las bases de implementación de la política nacional en el país, incluyendo aspectos sobre la protección de los trabajadores de riesgos laborales y la gestión de medidas de prevención y control de riesgos. También incluye la promoción del derecho de los trabajadores al medio ambiente de trabajo seguro, su inclusión en el *Plan de promoción de la salud en el trabajo* y el deber de realizar una evaluación de los riesgos. Se establece que en los casos en que sea necesario se deben tomar medidas adicionales.

Esto se refuerza con el desarrollo del programa nacional de SST, denominado *Política nacional de salud en el trabajo 2019-2025*, que plantea una serie de actividades estratégicas a partir del análisis del contexto del país, sus problemas y realidades para mejorar el sistema de trabajo. Adicionalmente indica que se debe hacer un cambio progresivo en el sistema de salud en el trabajo.

Con relación a la mejora continua, debemos mencionar que esta se contempla en las disposiciones que internamente debe emprender el empleador al realizar los procesos de gestión de riesgos que correspondan. Sin embargo, respecto a la normatividad de SST, a nivel nacional expresamente no se establecen requerimientos frente a la optimización de gestiones a nivel nacional, salvo el Reglamento de seguridad y salud de 2024, que indica que se debe diseñar una política nacional de seguridad y salud en el trabajo para impulsar el ambiente seguro y saludable en los centros y lugares de trabajo nacionales.

Atendiendo a la importancia del diálogo social en el desarrollo de la política, es necesario que este contenga una perspectiva de intereses más amplia, tanto de forma tripartita, como en lo referente a los sectores económicos y en las regiones. Para hacerlo es necesario abrir mesas de diálogo nacionales y regionales que

incluyan las perspectivas de diversos sectores económicos, tanto de empleadores como de trabajadores. Lo anterior permitirá abordar sus necesidades y no limitarse a la visión exclusiva y parcial.

Por otra parte, el *Convenio C187 de 2006*, dispone la necesidad de incorporar la evaluación de riesgos en la política de SST. Si bien las normas nacionales disponen que se debe realizar la evaluación de los riesgos y que, en los casos en que sea necesario, se deben tomar medidas adicionales, en la práctica esto no se ejecuta a cabalidad. De acuerdo con la *Política nacional de salud en el trabajo 2019-2025*, hay un sistema débil de identificación y reporte de accidentes y enfermedades del trabajo. Esto plantea una de sus líneas de acción que se deben tomar, a saber, desarrollar un sistema de información y vigilancia epidemiológica para mantener las condiciones de salud de los trabajadores.

Sistema nacional en seguridad y salud en el trabajo

El sistema nacional de SST en Ecuador, referido como la infraestructura que conforma el marco de ejecución de los programas en SST, se encuentra compuesto por la legislación, los convenios que han sido ratificados y otros instrumentos legislativos y de control para manejar la seguridad y la salud de los trabajadores.

En primer lugar, se debe mencionar que los artículos 33, 326, 389 de la Constitución de la República del Ecuador disponen medidas en relación con las condiciones de trabajo idóneas y saludables, como también sobre las medidas de prevención y mitigación de riesgos. Así mismo, Ecuador ha ratificado múltiples convenios en SST, como el C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. *115); el C119 - Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119); el C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120); el C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139); el C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones); y el C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162).*

Por su parte, el país también ha desarrollado diferentes estamentos, como la *Ley de Seguridad Social, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo y el Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo,* entre otros.

Así mismo, se disponen organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, entre los que se encuentra el Ministerio de trabajo, el Ministerio de salud, el Consejo nacional de trabajo y salarios, el Consejo consultivo de seguridad y salud en el trabajo, el Instituto ecuatoriano de seguridad social y otros.

El Código de trabajo dispone que el Consejo nacional de trabajo y salarios es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio de trabajo que tiene a su cargo el diálogo social sobre las políticas de trabajo. De igual manera, por medio del *Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024*, se incorpora el Consejo consultivo de seguridad y salud en el trabajo como el órgano consultivo nacional, que busca brindar asesoría sobre cuestiones de SST, y estará integrado por representantes de los trabajadores y empleadores para generar estrategias, directrices y objetivos en la materia.

Existen mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluida la inspección. Por ejemplo, La norma dispone que los trabajadores tienen la obligación de realizar y promover las inspecciones de los lugares de trabajo. De igual manera, es función del comité de seguridad y salud del trabajo realizar inspecciones de los lugares, edificios, instalaciones, equipos y centros de trabajo, buscando la adopción de medidas preventivas. Por su parte, el *Código de trabajo* dice que los inspectores de trabajo deberán realizar labores de inspección y revisión de cumplimiento de los lineamientos sobre SST. Así, en caso de incumplimiento, pueden imponer sanciones acordes a la infracción y conforme al número de trabajadores directamente afectados.

Adicionalmente, un aspecto de suma relevancia que permite la inspección por parte del Ministerio y que promueve la mejora continua frente a las medidas implementadas por el empleador, es la obligación de obtener el certificado Actívate y vive, derivado de la idónea implementación del Plan de promoción de la salud en el trabajo. También es un acierto lo relativo a los procesos para su renovación. El certificado demuestra que el empleador no solo diseñó el mencionado plan, sino, también, que ejecutó las medidas necesarias para implementarlo. Así mismo, exige que el mismo sea evaluado y optimizado mínimo cada 2 años, con el fin de obtener la renovación del certificado ante la autoridad competente.

Por otra parte, es relevante que se dicten disposiciones para promover en las empresas la cooperación entre los trabajadores, la dirección y sus representantes, siendo un elemento clave de las medidas de prevención en los lugares de trabajo. Ecuador lo ejecuta, pues en el ámbito empresarial se crearán los órganos paritarios que conformarán representantes de trabajadores y empleadores. Sin embargo, no se puede dejar de lado que, según el *Reglamento de seguridad y salud del trabajo (2024),* las empresas que tengan menos de 10 trabajadores no tendrán un órgano paritario, y solo se dice que los trabajadores en estas empresas deberán participar en la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, es necesario que se brinden directrices más claras sobre los mecanismos de participación que se deben desarrollar para que se gestionen estas actividades. Esto para que el empleador no eluda esta disposición.

Hay otros requisitos que también son seguidos por Ecuador, como contar con servicios de información y asesoramiento en la materia. En diferentes normas nacionales, como *el Reglamento de seguridad y salud del trabajo* y el *Código de trabajo*, se resalta la importancia de informar a los trabajadores, empleadores y a población sobre la seguridad y salud en el trabajo. Especialmente, el *Reglamento de seguridad y salud del trabajo* indica que el ente rector del trabajo y de la salud en el país deben brindar capacitación y formación de SST a los empleadores y trabajadores. De la misma manera, es claro que los empleadores deben capacitar a su personal sobre los riesgos, la seguridad y salud en el trabajo.

Con relación a los servicios de salud, el *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo* establece el deber de gestionar integralmente la salud de los trabajadores. Esto implica desarrollar medidas y actividades que velen por el bienestar físico, mental y social, evitando el deterioro de la salud por las condiciones de trabajo. Además, deben incorporar a un profesional médico, que debe asesorar en la identificación de peligros y proponer controles para evitar la afectación a la salud mental y física de los trabajadores. Adicionalmente

deben realizar e implementar programas de monitoreo epidemiológico. Ante el cambio de legislación, frente al requerimiento del personal que soporte los procesos de servicios médicos, es pertinente tener un grupo de vigilancia enfocado en asesorar e inspeccionar la implementación de esta nueva disposición.

Sobre la recopilación y análisis de datos relacionado a lesiones y enfermedades profesionales, se identifica que hay falencias en el sistema de estudios investigativos y de recopilación de información y datos. Se hace necesario diseñar e implementar de manera urgente un sistema que supla estas necesidades. En cumplimiento del Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de 2024, el Ministerio del trabajo debe impulsar estudios e investigaciones y emitir información estadística confiable sobre accidentes y enfermedades laborales. Siendo necesario optimizar el sistema estadístico laboral, obteniendo datos actualizados e históricos reales que permitan comprender el panorama de seguridad y salud en el trabajo en el país.

En cuanto a los mecanismos de apoyo para mejorar progresivamente las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, Ecuador no cuenta con medidas específicas para apoyar a las empresas según sus particularidades, características y tamaño. Aunque en la Política nacional de salud en el trabajo 2019-2025 se refiere al panorama actual de distribución de empresas en los diferentes tamaños, no hay desarrollo normativo considerando estas particularidades.

Ahora bien, es pertinente traer a colación la obligación de desarrollar el *Plan de promoción de la salud en el trabajo*, con ello se incentiva al empleador a evaluar las condiciones laborales existentes, reconociendo los peligros y amenazas que se pueden presentar con ocasión a las herramientas de trabajo, maquinaria, insumos, procedimientos, centros de trabajo y demás. El Plan debe establecer medidas de prevención y control para mitigar los riesgos que representan para la vida e integridad de los trabajadores.

En el marco de la salvaguarda del derecho a la seguridad social, Ecuador configuró el Seguro general obligatorio, que protege al trabajador y al empleador al implementar programas de prevención de riesgos de trabajo y medidas de reparación de los daños causados por accidentes y enfermedades profesionales. A su vez, se incorpora el Seguro general de riesgos del trabajo que protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral. Además, se encarga al IESS proteger a la población contra las contingencias como enfermedad.

Programa nacional en seguridad y salud en el trabajo

En Ecuador, respecto a las obligaciones constitucionales, se desarrolló la *Política nacional de salud en el trabajo 2019 – 2025*, cuyo génesis incorpora elementos propios que deben contener los programas nacionales de SST conforme a lo establecido en el *Convenio C 187 de 2006*.

La Política nacional de salud en el trabajo 2019-2025 plantea ser progresiva, y pretende fomentar la prevención de la enfermedad en el ámbito laboral, buscando medidas progresivas en todo el territorio nacional para brindar atención integral en salud a los trabajadores, lo que muestra la intención de mejorar continuamente en el tiempo determinado.

Esta se desarrolló con la participación de actores sociales, sectores productivos y organismos internaciones. Se estructuró a partir de un análisis del contexto frente a la siniestralidad en las diferentes industrias, determinando problemas generales, como la desactualización normativa, la falta de vigilancia epidemiológica, la ausencia de formación en SST, el déficit en el control y seguimiento, entre otras.

La política, con el desarrollo de las líneas estratégicas, objetivos, metas y actividades, pretende subsanar estas problemáticas, optimizando el sistema nacional de SST y promoviendo la mejora continua. Entre las líneas estratégicas, encontramos la intención de fomentar la oferta académica y la capacitación continua de salud en el trabajo para el desarrollo del país. Además, dispone que se debe formular la participación de los actores sociales en la formulación de las políticas de salud en el trabajo, por lo que debe haber participación de empleadores y trabajadores en materia de SST. Por otra parte, se dice en la política nacional que se harán capacitaciones virtuales para actualizar al personal sobre la salud en el trabajo, mejorando continuamente a la población trabajadora.

Con relación a su cumplimiento y ejecución, la Política plantea una serie de guías y estructura parámetros de progreso. Es de mencionar que la Política dispone y establece responsabilidades para las diferentes entidades que se encargan de gestión el sistema nacional de SST, entre las que se encuentre el Ministerio de trabajo, el IESS, el Comité interinstitucional de seguridad e higiene del trabajo, el INEC y otros. Así mismo, tenía por objeto articularse con el *Plan nacional para el buen vivir 2017-2021, planificamos para toda una vida*, que buscaba garantizar una vida digna y el impulso en la productividad y competitividad.

Finalmente, mencionamos que la denominada Política plantea cumplir sus objetivos a 2025, por lo que, con la antelación pertinente, debe ser analizada indicando cuáles fueron las actividades efectivamente desarrolladas. Así se podrá conocer las prioridades que deben incorporarse en el desarrollo del objeto del siguiente programa.

4.3.6. Conclusiones y recomendaciones

Por último, se presentarán las conclusiones para el país de Ecuador considerando su gestión en seguridad y salud en el trabajo. Estas conclusiones se realizarán a partir de los ejes desarrollados en este capítulo, considerando el cumplimiento del país a las disposiciones de los convenios C155 de 1981 y C187 de 2006. Por otra parte, se presentarán recomendaciones para el país, considerando las oportunidades de mejora, las falencias y las problemáticas presentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se debe decir que el mercado laboral de Ecuador no ha sufrido grandes cambios en los últimos años y, en términos generales, se ha mantenido la tasa de participación y desempleo. Es claro que se han dado

variaciones en estos indicadores, pero realmente no se muestran alteraciones relevantes. En cuanto a la informalidad en el país es evidente que un número considerable de ecuatorianos se encuentra en este mercado que, aunque puede traerles beneficios como percibir ingresos, también puede dejarlos desprotegidos y en un estado de vulnerabilidad en el que carezcan de derechos laborales y garantías.

En cuanto a la división de empresas en 2023, se ha identificado que en el país la mayoría son microempresas y pequeñas empresas. Por el contrario, hay muy pocas empresas de gran escala o medianas. Ante este necesario, para Ecuador es relevante que se establezcan medidas para soportar la gestión de la SST en las micro y pequeñas empresas. Así mismo, se recomienda establecer parámetros y estándares mínimos a implementar según su capacidad técnica, humana y económica. De esta forma, se permitirá tener un mayor desarrollo y cumplimiento de obligaciones que salvaguardará a los trabajadores de este sector.

Por otra parte, las principales industrias del país son la agricultura, ganadería y silvicultura, y se exportan productos como el banano. En estas industrias se presentan índices descomunales de informalidad. Otra industria importante en el país son los servicios, donde se incluyen actividades como la atención a salud, el alojamiento, la administración pública, la recreación y otras. Esta industria es indispensable para el fomento del empleo y la percepción de ingresos económicos de muchos ecuatorianos. La manufactura es muy importante para la economía del país y la generación de empleo, aunque en los últimos años ha presentado contracciones. Por su parte, la minería maneja productos como el oro, cobre y demás minerales, siendo de los productos más exportados por el país. Esta industria es relevante para la creación de empleo directo e indirecto. En el país hay otras industrias importantes, como el comercio y la construcción, que son pilares económicos y de empleo en Ecuador. En todas estas industrias de presentan altos índices de informalidad.

Un criterio central en el marco de Ecuador es el índice de siniestralidad laboral. A partir de esto se ha identificado una problemática importante, pues no hay coherencia entre los datos existentes, demostrando fallas en el sistema de información y de reporte de accidentes y enfermedades laborales. Sin embargo, según las cifras existentes, en los sectores donde hay más accidentes laborales son los establecimientos financieros, seguros y bienes inmuebles, seguido por el sector de electricidad, el de comercio y la agricultura. En relación con esto, es claro que el factor de riego que más accidentes ocasiono fue el de condiciones de seguridad por actividades relacionadas con maquinarias, medios de transporte, herramientas manuales y otros.

Por su parte, las enfermedades laborales que más afectan a la población trabajadora de Ecuador son los desórdenes musculo esqueléticos, afecciones respiratorias y auditivas, hernias de disco, problemas de columna y extremidades superiores. El riesgo que más se manifiesta es el ergonómico, y se presenta en industrias como la de producción de alimentos, en la cual los trabajadores deben realizar movimientos repetitivos.

Ante este panorama, el país se ha preocupado por desarrollar normas específicas para ciertas industrias, como el R*eglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas, el Reglamento de riesgos*

de trabajo en instalaciones eléctricas y los Reglamentos de minería e hidrocarburos. Adicionalmente, se ha preocupado por generar lineamientos sobre las medidas que se deben tomar para enfrentar los peligros que pueden existir, considerando aspectos biomecánicos y físicos. En estas disposiciones se incluyen lineamientos para uso de equipo de protección personal, manejo de maquinarias y medidas adicionales de protección para proteger a los trabajadores de los posibles riesgos.

Sin embargo, un aspecto relevante que se debe destacar es que en el sector de la construcción y la agricultura presentan una alta tasa de informalidad y de siniestralidad laboral. Es evidente que son sectores que representan un alto riesgo para los trabajadores que se desempeñan en él, por lo que es imperante que se afiance el *Reglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas* y se vele por su cumplimiento. Así mismo, se deben disponer medidas y guías para la prevención del riesgo en el sector de la agricultura. A la vez, se deben generar disposiciones para contrarrestar la informalidad que puede presentarse en estos sectores económicos.

En la actualidad, Ecuador se encuentra en un proceso de transición en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por medio del Reglamento de seguridad y salud del trabajo de 2024 se derogó el *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores de 1986*. A pesar de que la nueva normativa deja de lado algunos preceptos que habían sido abordados de manera específica en el anterior Reglamento, es claro que con los nuevos lineamientos se busca optimizar el ambiente laboral y las condiciones de trabajo, estableciendo disposiciones generales y adaptables a cada tipo de empresa. En la norma se incluyen diferentes disposiciones que no habían sido consideradas por la legislación del país, como formular medidas de SST de acuerdo con el tamaño y capacidad de las compañías, promover el desarrollo de una cultura en la materia y otras indicaciones relacionadas.

Dado este panorama cambiante es necesario optimizar e incorporar ciertos mecanismos que permitirán un cumplimiento efectivo por parte de Ecuador de las disposiciones que regulan *El entorno de trabajo seguro y saludable*.

En primer lugar, se debe emprender la construcción de la política nacional de SST. Para ello, se hace necesario el desarrollo de un perfil nacional en SST para conocer las prioridades que deben ser abarcadas en riesgos laborales. Adicionalmente, dicho perfil nacional debe desarrollarse bajo procesos de consulta a nivel regional y nacional, considerando a los trabadores, empleadores y los diferentes sectores industriales del país. De la misma manera, la Política nacional debe señalar medidas para revisar y evaluar su cumplimiento, el término en que se debe realizar la actualización de esta y los parámetros de reexaminación para dirigir la norma hacia las problemáticas actuales del país.

Con relación a las medidas a emprender y la mejora en la infraestructura que permite implementar la SST, es necesario que se desarrollen las iniciativas que a continuación se mencionan.

Se debe incrementar la promoción de la participación de los trabajadores en la SST a través de la incorporación de medidas de protección frente a medidas disciplinarias tomadas por el empleador. Esto es

aplicable en los casos en que los trabajadores emprendan acciones para evitar una afectación a su integridad. Así mismo, estas medidas deben avalar la denuncia de inconsistencias en el ambiente de trabajo por deficiencias en las medidas implementadas por los empleadores.

Con relación a la implementación de medidas de prevención, Ecuador debe contemplar la importancia de colaboración y cooperación entre empresas e instituciones cuando desarrollen actividades simultáneamente en el mismo lugar de trabajo. Además, el gobierno debe generar indicaciones y guías sobre la prevención de peligros y riesgos en el trabajo que puedan impactar la salud de los trabajadores y que realicen una labor pedagógica sobre los peligros de las principales actividades económicas.

Adicionalmente, se recomienda la estructuración de un programa de formación en SST para la población en general público y gratuito. Para ello Ecuador debe ampliar los recursos proporcionados para articular un sistema de educación nacional en SST. Así mismo, solicitar apoyo a las organizaciones internacionales para que estas brinden soporte en el desarrollo e implementación de estas gestiones. Además, diseñar y promover campañas a nivel nacional que formen y concienticen a la población, los trabajadores y empleadores sobre la importancia de SST.

Por otra parte, en el país es necesario consolidar un sistema de estadística integrado y un sistema de recolección de datos y análisis de estos para tomar medidas correctivas según la realidad existente. Así mismo, se debe mejorar y reforzar el sistema de reporte de accidentes y enfermedades. Esto incorporando procesos de asesoría para su desarrollo y reforzando las medidas coactivas para incentivar un reporte oportuno.

Sumado a ello, este sistema permitirá adelantar estudios e investigaciones en la materia, lo cual impulsará el desarrollo de conocimientos sobre riesgos causados por maquinaria, equipos y sustancias. Así se deberán determinar medidas novedosas para contrarrestar dichos peligros a partir de novedades científicas y tecnológicas.

No se pueden dejar de lado las incorporaciones novedosas que trae el *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo del 2024*. Este establece que el Estado debe brindar los recursos técnicos, humanos y económicos para el desarrollo de las disposiciones que contempla. Entre ellas, el desarrollo de la Política nacional en SST, el Programa nacional en SST, la ejecución y desarrollo del SISAT. Así mismo, es importante que se promueva la asesoría en la implementación de esta norma a los empleadores, adaptando el proceso a las particularidades de las empresas según su tamaño y actividad.

4.4. *El entorno de trabajo seguro y saludable* en **Perú**

En este capítulo se abordará la situación de Perú respecto al cumplimiento de las disposiciones d*el entorno de trabajo seguro y saludable*. En primer lugar, se buscará entender la situación general del país en cuanto a la informalidad, las principales industrias en este, la distribución de las empresas en cuanto a su tamaño, la accidentalidad y sus costos. Acto seguido, se revisará la constitucionalidad de la SST, se identificarán las disposiciones relevantes y se determinarán las instituciones que tienen a cargo la salvaguarda del derecho fundamental a un *Entorno de trabajo seguro y saludable*. Una vez se cumpla con los objetivos anteriores, el capítulo concluirá analizando el cumplimiento del país a la hora de implementar las disposiciones de los convenios fundamentales C 155 y C187, brindando algunas recomendaciones para la adecuada implementación de las disposiciones de los convenios.

4.4.1. Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Perú

Para poder analizar las condiciones generales sobre la seguridad y salud en el trabajo en Perú, es pertinente estudiar cada una de las industrias más representativas del país en cuanto a aporte del PIB, empleabilidad y siniestralidad. Siendo así, se procederá a analizar los sectores y los riesgos asociados a cada uno de ellos. Finalmente, se procederá a revisar la informalidad de las industrias del Perú y los riesgos que a los que los trabajadores sin cobertura de seguridad social se ven expuestos.

Principales Industrias

La economía peruana es diversa, y tiene presencia en diferentes sectores e industrias que conforman el PIB del país. Para 2021, los sectores que más contribuyeron al PIB de Perú fueron: servicios (23,6%), manufactura (13,0%), minería (11,1%), comercio (10,5%), construcción (6,7%), agricultura y pesca (6%), administración pública y defensa (5,5%), telecomunicaciones (5,1%), transporte (4,8%), alojamiento y restaurantes (2,3%) y electricidad (1,9%) (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

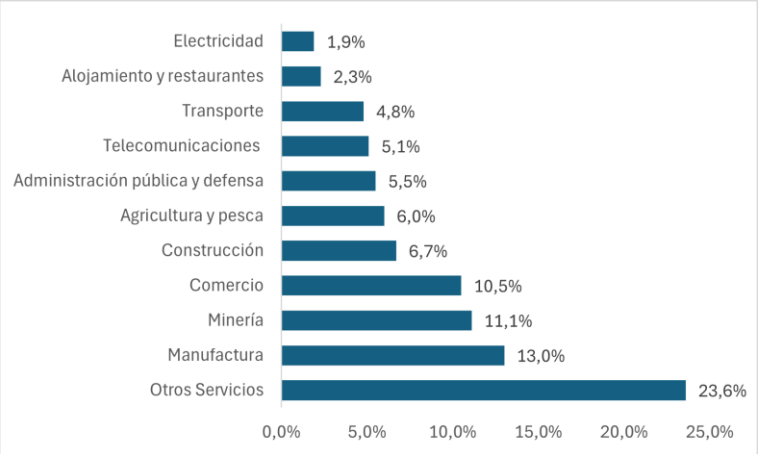

Ilustración 18 - Estructura del PBI a precios constantes, según ramas de actividad económica (Elaboración propia con datos del MTPE, 2022)

Adicionalmente, se encontró que para el año 2022 había un total de 17.081.800 personas económicamente activas distribuidas en los sectores de la siguiente manera: agricultura y pesca 24,1%, comercio 18,8%, manufactura 8,2%, construcción 7,3% y minería 2% (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022). Estos datos se ven representados en la siguiente gráfica:

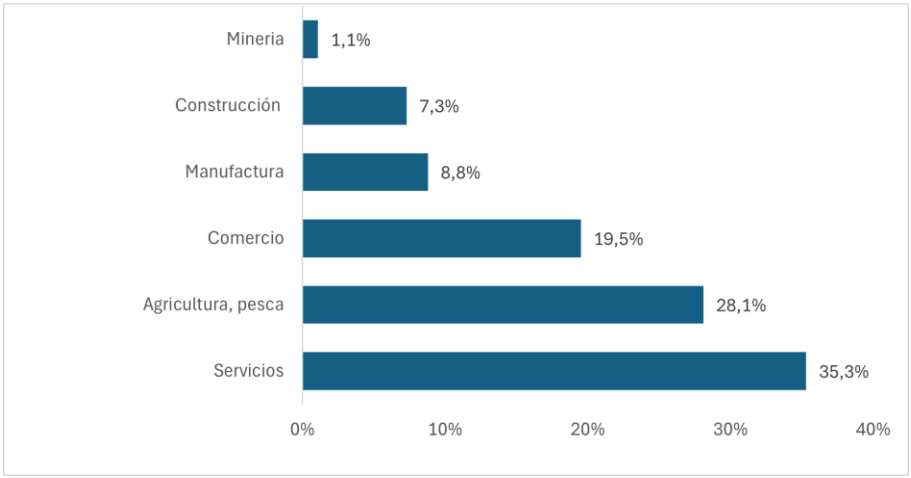

Ilustración 19 - Población ocupada según ramas de actividad económica (Elaboración propia con datos del MTPE, 2022)

Servicios es equivalente a la sumatoria de otros servicios, transportes, alojamiento y restaurantes, administración pública y defensa, electricidad y telecomunicaciones

Frente a la empleabilidad, es pertinente abordar los índices de siniestralidad que se reportan y se desprenden de ellas. Según la OIT, entre el año 2011 y el año 2021 en Perú se han hecho más de 218.588 notificaciones de siniestros, de las cuales 7.537 (3%) hacen referencia a incidentes peligrosos, 216.726 (96%) a accidentes de trabajo no mortales y 1.862 (1%) a accidentes mortales. Si nos remitimos al presente año, según el último boletín Estadístico Mensual de Notificaciones de Accidentes de Trabajo emitido por el Ministerio de Trabajo y Generación de Empleo del 2024, para el mes de febrero de dicho año se registraron

2.895 notificaciones, de las cuales el 96,99% corresponde a accidentes de trabajo no mortales, el 0,59% accidentes mortales, el 2,04% a incidentes peligrosos y solo el 0,38% hace referencia a enfermedades laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2024).

Industria manufacturera

La industria de manufactura es la segunda más grande, en términos de aporte al PIB, de Perú, y emplea al 8% de la población ocupada del país, representando alrededor de 1.395.900 trabajadores formales e informales. Para el año 2022, el sector de manufactura presentó una tasa de informalidad del 10% (INEI, 2023).

La industria de manufactura en Perú es diversa, incluyendo la producción de bebidas, productos de procesamiento y conservación, refinación de petróleo y fabricación de sustancias químicas básicas entre los productos más producidos en el país (Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, 2021) En estos subsectores, y casi toda la industria de manufactura, se encuentran en mayor medida riesgos y peligros físicos, químicos, mecánicos, locativo y eléctricos. Según el Consejo Regional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana, los accidentes de trabajo más comunes en la industria de manufactura son:

- Golpes o caídas de objetos, pertenecientes a peligro mecánico.
- Esfuerzos físicos o falsos movimientos, pertenecientes a peligro ergonómico.
- Aprisionamiento o atrapamiento, pertenecientes a peligro mecánico.
- Caída de personas a nivel y a altura, pertenecientes a peligro locativo.
- Contacto y exposición a productos químicos, pertenecientes a peligro químico.
- Contacto con electricidad, pertenecientes a peligro eléctrico.
- Contacto con materiales calientes pertenecientes a peligro mecánico.

Frente a la siniestralidad del sector, el Boletín Estadístico mensual de mayo de 2024 sobre las Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales indica que para dicha fecha el 22,10% de las notificaciones realizadas provenían del sector manufacturero. De forma específica, se determinó que en el mes se realizaron 706 notificaciones en donde 2 fueron accidentes mortales, 696 accidentes de trabajo y 8 fueron incidentes peligrosos. (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2024).

Agricultura, ganadería, caza y pesca

En Perú la industria de agricultura y pesca representó un 6% del PIB para 2021, y es la industria que más genera empleo formal en el país, un 28,1% para ese año. Esta cifra no contempla los trabajadores informales de la industria, que para el año 2022 llegó a 32% (INEI, 2023).

La industria de agricultura y pesca presenta ciertos riesgos y peligros específicos, entre los cuales se destacan la exposición a altas temperaturas, posible deshidratación y contaminación del aire. Cabe destacar que estos riesgos y peligros dependen específicamente de las condiciones medioambientales del momento, las cuales se ven agravadas por el cambio climático.

La productividad de los cultivos agronómicos y los riesgos a los que los trabajadores están expuestos vienen directamente de la superficie cosechada, la temperatura y la precipitación, factores que se ven ampliamente afectados por el cambio climático. En Perú el 34% de los cultivos agrícolas se encuentran bajo riego y se concentran en la costa, mientras que el 66% restante de superficie se concentra en la sierra y selva. Tanto los cultivos como los trabajadores de estas zonas están expuestos a largas sequías, altas temperaturas en la sierra, inundaciones y precipitaciones durante seis meses al año en la selva. (CEPAL, 2014).

Estas condiciones se hacen más severas con el cambio climático, afectando la productividad de los cultivos, las ventas de los productos agrícolas y la exposición a riesgos biológicos de los trabajadores. Esto mismo sucede con la ganadería y la pesca, sectores que verán sus rendimientos disminuir paulatinamente por los efectos del cambio climático.

La industria de la agricultura y pesca emplea a casi un tercio de la población económicamente activa, por lo que es pertinente estudiar cifras de siniestralidad. Para accidentes mortales en 2022, se encontró una tasa de 1.47% para accidentes de trabajo notificados, con un número absoluto de 472 (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2022).

Explotación de minas y canteras

En Perú el sector de la minería cobra relevancia al ser el tercero más grande en términos de aporte al PIB, con una cifra de 11,1%. En términos de empleabilidad, la industria ocupa solamente un 2% de la población, lo que representa a 346.740 trabajadores. La explotación de minas y canteras en Perú presenta una tasa de informalidad de empleo del 1% (3.467 trabajadores aproximadamente), como se evidenció en las ilustraciones 18 y 19.

Para el 2022 hubo una tasa del 5,26% de accidentes de trabajo notificados, dando una cantidad absoluta de 1.694 accidentes en el año (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2022). Los números frente a siniestralidad en esta industria son preocupantes, pues al ser un sector con una baja tasa de informalidad y

empleabilidad, presenta una oportunidad de mejora para aumentar los protocolos y medidas, disminuyendo los accidentes mortales y no mortales para proteger a todos los trabajadores.

Construcción

El sector de la construcción en Perú aporta el 6,7% al PIB del país y emplea al 7,3% de la población ocupada, llegando a la cifra de 1.239.500 trabajadores, por lo que es de vital importancia para el país, de acuerdo con las gráficas presentadas anteriormente. Frente a la informalidad de la industria, la tasa para 2022 fue de un 8%, representando a 99.160 trabajadores informales. Estos últimos tienen más dificultades a la hora de aplicar e implementar una cultura de seguridad y salud en el trabajo.

Los peligros y riesgos por la ejecución de las actividades del sector suelen estar derivados de factores físicos como altura, caídas de desnivel, levantamiento de objetos pesados, ruidos de máquinas, exposición a la intemperie (relacionado a altas temperaturas, lluvias, nieve, granizo), inhalación de polvos y humos, contacto con sustancias químicas y contacto con basura cumulada y desechos (Garay Timoteo, 2020). La falta de cultura de SST en este tipo de empresas lleva a la industria a tener altas tasas de siniestralidad. Para 2022, el Anuario estadístico sectorial de 2022 reportó una tasa de accidentes de trabajo notificados de 10,24%, representando una cifra de 3.296 casos.

Servicios

El sector de los servicios es de los más importantes de la industria para el país. En el año 2021, según la revista de la Cámara de Comercio de Lima (2022), representó el 41,7% del producto interno bruto. Por otro lado, en este sector se encuentra el 35,3% de la población económicamente activa. Es importante tener en cuenta que el sector de servicios incluye otros subsectores, como “transporte y almacenamiento, alojamiento y restaurantes, telecomunicaciones, financiero y seguros, servicios a empresas, administración pública y otros servicios” (La Cámara, 2022). El sector de servicios cuenta también con una gran tasa de informalidad, pues para 2017, según la Cámara de Comercio de Lima (2018), representaba un 58,5% (Cámara de Comercio de Lima, 2018).

Teniendo en cuenta que el sector de servicios es tan amplio en Perú, hay un gran abanico de factores de riesgo que pueden presentarse dependiendo de la subcategoría a la que corresponda. Entre estos puede haber caídas, incendios, derrumbamiento de objetos, golpes, choques, cortes, quemaduras, exposición al ruido, riesgos ergonómicos, etc. Algo similar ocurre con el nivel de riesgo, pues, dependiendo de la subcategoría, la actividad realizada puede representar un mayor o menor riesgo para los trabajadores. Al remitirnos a las estadísticas de este sector encontramos un alto porcentaje de accidentalidad, esto reuniendo los porcentajes pertenecientes a los subsectores. Según la OIT (2022), en el sector de transporte ocurrieron el 12% de los accidentes de trabajo mortales, el 11% de los no mortales, en hoteles y restaurantes un 2% del total de accidentes no mortales, en la administración pública un 2 % de no mortales y 4% de mortales. En otros servicios encontramos un 10% del total de accidentes no mortales y un 3% en servicios comunitarios y sociales. Además, hay un 2% de accidentes no mortales y 4% de mortales que

corresponde a otros, en los cuales se deben ver inmersas actividades correspondientes al sector de servicios. (OIT, 2023). Esto deja ver que entre el 2011 y el 2021 el sector de servicios ha tenido una porción significativa de los accidentes totales notificados del país.

Informalidad laboral

Perú tiene una tasa de informalidad del 76%. Esta tasa se encuentra dentro del promedio de la región (73%). Esto es uno de los mayores problemas cuando se habla de garantizar condiciones adecuadas de trabajo, pues, como se muestra en la ilustración 20, aún presentan cifras dramáticas.

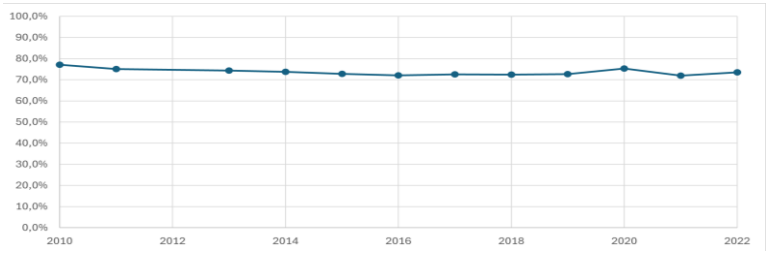

Ilustración 20 - Evolución de la tasa de informalidad en Perú (Elaboración propia con datos del INEI, 2023 / OIT, 2022 / COMEX, 2023)

De acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), en 2022 la informalidad laboral afectó a cerca de 13.4 millones de trabajadores, lo que corresponde al 75,7% de los empleos a nivel nacional (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2022). Esta problemática se agudiza especialmente en las áreas rurales, donde alcanza una tasa de informalidad del 95,3%, frente al 70,5% registrado en las zonas urbanas (COMEX Perú, 2023).

Este problema ha sido persistente en los últimos años, pues ya para 2019 “casi tres de cada cuatro trabajadores peruanos se encontraban en condición de informalidad, situación que se agrava en varios departamentos donde las cifras oscilan en torno a nueve de cada diez trabajadores” (Espejo, 2022).

Adicionalmente, una de las características del trabajo informal del Perú es que este es asociado con la pobreza, ingresos económicos reducidos y bajos niveles educativos (Kamichi Miyashiro, 2023). Esto implica que, en términos de generar acciones para la prevención de lesiones y enfermedades laborales causadas por las condiciones de trabajo, existe una limitación causada por la informalidad. Los trabajadores informales, tienen un conocimiento limitado en la materia, que impide el ejecutar acciones de promoción y prevención. Así mismo, tampoco cuentan con los recursos suficiente para generar inversiones que le permitan anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos en el trabajo, para así salvaguardar su bienestar.

Es menester mencionar que las disposiciones normativas existentes relacionadas con seguridad y salud en el trabajo son direccionadas principalmente para el sector formal (OIT, 2023). De esta forma, se presenta una desprotección hacia los trabajadores del sector informal, ya que no existe una entidad que genere vigilancia sobre las condiciones en la que estas personas desempeñan su actividad informal y ponga en

acción las medidas de prevención y promoción. Por otra parte, se recomiendan estructurar políticas que velen por formular capacitación y formación para incentivar la cultura de prevención en SST en los trabajadores informales.

Así mismo, se sugiere tener una especial vigilancia a los sectores de la construcción y minería que tienen un alto índice de mortalidad. También fortalecer disposiciones existentes en torno a las actividades de prevención y promoción que se deben ejecutar en el desarrollo de las labores inherentes a dichas industrias. Por otra parte, un sector que también debe tener un enfoque similar es el de la manufactura, pues reúne al 8,8% de la PEA y cuenta con el mayor índice de accidentalidad y siniestralidad.

Formalización industrial

Por otra parte, es necesario conocer la situación actual de las empresas en Perú para poder considerar la capacidad de estas de implementar las disposiciones que rigen *El entorno de trabajo seguro y saludable*, específicamente lo relacionado con los convenios fundamentales de SST. En Perú, según COMEXPERÚ (2022), el 96,2% de las empresas son microempresas, un 0,2% son pequeñas empresas y el 3,6% restante pertenece a medianas y grandes.

Se puede afirmar que las empresas formalizadas en Perú se enmarcan en la categoría de micro y pequeña empresa (MYPE), implicando que los recursos que dispongan para implementar las disposiciones de SST son limitados. En este marco, Perú ha formulado estrategias específicas para implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo diseñado para este tipo de industrias, teniendo en cuenta sus particularidades (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021). Bajo lo anterior, ha estructurado un proceso para lograr que las MYPE, de acuerdo con su capacidad, incorporen medidas de prevención y promoción. Esto mediante la simplificación de las acciones que deben ejecutar, la documentación a presentar y los registros que deben llevar. A la vez, las estrategias determinan responsabilidades específicas dentro del SG-SST y establecen una seria de estándares mínimos conforme la L*ey N°29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo* y sus moderatorias (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

Costo de la Siniestralidad Laboral

Por otra parte, la falta de implementación de medidas de prevención acarrea una serie de altos costos para las empresas. En general, según un informe del MTPE (2021) para 2018, los costos de accidentes laborales ascendieron a S/ 360.335.727 (US $9.6372.218), promedio por persona accidentada de S/17.274 (US $4.619). La mayor proporción de costos corresponde al valor estadístico de la vida con un 56% del total. Después encontramos los costos en materia de pensiones, que se producen tanto por invalidez como por muerte, con un 29% del valor total. En tercer lugar, se encuentran los costos por salarios perdidos que deben ser asumidos tanto por la empresa como por el Seguro Social de Salud del Perú (EsSalud), representando un 11% del valor total referenciado. Por otra parte, el pago de multas para empleadores solo refleja un 2% del valor total. Con relación a las prestaciones asistenciales, asumidos por el EsSalud, los

costos de hospitalización representan un 2%. Finalmente, el gasto en auxilio funerario es de tan solo el 0,12%.

4.4.2. Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Perú

Perú es un país miembro de la OIT desde el año 1919, año de la fundación de la organización, y lo sigue siendo hoy en día. "El país ha ratificado 77 convenios y 1 protocolo (64 en vigor), entre los cuales se encuentran 8 de los 10 convenios fundamentales" (OIT, s.f.). Dentro de los convenios ratificados no se encuentran el *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)* ni el *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*. No obstante, el presente acápite busca analizar los fundamentos vinculantes d*El entorno de trabajo seguro y saludable* dentro del ordenamiento jurídico peruano.

En primer lugar, la OIT ha señalado que aquellas declaraciones referidas a los principios y derechos fundamentales del trabajo son obligatoriamente aplicadas para todos los estados miembros, sin importar si han ratificado los convenios. Esto se relaciona con la declaración sobre los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, en la Declaración de Filadelfia de 1944, en la que se reafirmaba los principios fundamentales de la organización. La declaración dispone que estos principios "debieran inspirar la política de sus Miembros". Adicionalmente, en el tercer capítulo literal g, dispone que entre las obligaciones de la OIT está fomentar entre todas las naciones programas que permitan "proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones" (OIT, 1944).

De esta forma, en la medida que Perú es país miembro de la OIT se encuentra vinculado a los objetivos, principios, fines y valores de la organización, implicando que deba salvaguardar *El entorno de trabajo seguro y saludable*, teniendo en cuenta su rango de principio y derecho fundamental.

Por otra parte, a vinculatoriedad de la SST no se limita a las obligaciones que surgen para el Estado por su calidad de miembro ante la OIT. Perú posee un ordenamiento jerárquico normativo en el que la *Constitución política de 1993* se encuentra a la cabeza. Varías disposiciones de la Carta Magna del país se asocian con el derecho al *Entorno de trabajo seguro y saludable.*

En el numeral primero del artículo 2 se señala que toda persona tiene derecho a "la vida, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar" (Constitución Política del Perú, 1993). Por su parte, el artículo 22 determina el derecho "A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida" (Constitución Política del Perú, 1993). En este sentido, al considerar el trabajo como una de las dimensiones de la vida humana, los mencionados derechos se extrapolan a este ámbito. Con el fin de no generar una vulneración a estas garantías es necesario crear unas condiciones de trabajo adecuadas, que propendan por la integridad y salud de los trabajadores.

A la vez, el artículo 7 de la *Constitución Política del Perú* (1993), incorpora el derecho a la salud, determinando el deber de protección, su promoción y defensa. Por lo tanto, para su salvaguarda en el ámbito laboral es necesario incorporar medidas que permitan la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. De lo contrario, se generan afectaciones a la salud de los trabajadores, desconociendo dicho derecho. De esta forma, la seguridad y salud en el trabajo, al comprender las políticas y prácticas que deben ser implementadas para prevenir los peligros en el trabajo y promover la salud, es una garantía de este derecho.

La Constitución Política del Perú, en el artículo 23 (1993), dice que el trabajo es de atención prioritaria para el Estado. Además, dicta que "ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador" (Constitución Política del Perú, 1993). Es claro que, para evitar la afectación de derechos fundamentales, como los señalados en los puntos anteriores, es esencial que las condiciones bajo las cuales se presta la actividad sean seguras y adecuadas.

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia de la República de Perú, segunda sala de derecho constitucional y social transitoria *en Sentencia N.º 26849-2018* (2018), determinó que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho en la medida que, aunque no se encuentra expresamente contenido en la *Constitución Política*, es derivado de otros derechos con carácter fundamental, como la salud, la vida, la integridad y la dignidad, con los cuales "se reconoce el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respete" (Corte Suprema de Justicia de la República, 2021).

4.4.3. Marco normativo en riesgos laborales en Perú

Este apartado del capítulo busca identificar el desarrollo normativo de Perú sobre el derecho fundamental del trabajo al *Entorno de trabajo seguro y saludable*. Para ello es necesario mencionar la *Ley 29783 de 2011*, reglamentada por el *Decreto Supremo Nº 005-2012*, que establece las bases sobre las cuales se fundamenta el derecho y plantea varios puntos que tienen especial afinidad con las disposiciones de los Convenios Fundamentales C155 de 1981 y C186 de 2006.

En la Ley se disponen los deberes del Estado, como el diseño de la *Política Nacional de SST* y las entidades que se encargarán de esa tarea. Por otro lado, designa cuáles son los roles y deberes de los actores. A saber, el Estado, el empleador, el trabajador, los supervisores y comités en SST, distribución que tiene como fin garantizar el derecho a la SST. Incorpora también la obligación de implementar un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), basado en la mejora continua, el cual debe ser vigilado con el fin de que se adopten las medidas necesarias para subsanar las inconformidades que se pueden presentar.

La norma de forma específica da parámetros sobre los elementos que el SG-SST debe contener, tales como una política acorde a la organización que exprese el compromiso de acatar las normas de seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento de requisitos legales y la participación de los trabajadores. Así mismo, se debe aplicar una metodología que permita la mejora continua. Esto implica la identifiquen riesgos, se

determinen estándares de seguridad y se ejecute la medición y evaluación periódica del desempeño de los trabajadores frente a la seguridad y salud en el trabajo.

La norma también se encamina a establecer y ejecutar medidas de prevención y protección que pueden ser implementadas ante los potenciales peligros y riesgos (desviaciones prácticas) que puedan existir. A su vez, determina las responsabilidades de la organización ante el SG-SST, la cual se ejecuta a través de los representantes y delegados, tanto del trabajador como del empleador. Adicionalmente, establece un proceso de planificación, aplicación y evaluación del SG-SST, y el deber de investigar y llevar las estadísticas de los accidentes y enfermedades laborales.

Con relación a la supervisión e inspección del cumplimiento del SG-SST, mediante la *Resolución Ministerial No. 050-2013-TR* y *Resolución Ministerial No. 215-2019-TR*, se determinaron una serie de formatos de registro obligatorio y un aplicativo para que cada empleador ejecute su análisis de la autogestión de los procesos que ejecuta en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto permite que el empleador reconozca cuáles son sus falencias para luego implementar las acciones de mejora continua que correspondan.

Entre las obligaciones está el deber de conformar un comité o designar un supervisor de seguridad y salud en el trabajo, cuyos criterios de elección y funciones se encuentran determinadas en la *Resolución Ministerial No. 245-2021-TR*. A la vez, el empleador tiene la responsabilidad de realizar los exámenes médicos ocupacionales conforme los protocolos establecidos en la *Resolución Ministerial No. 312-2011/MINSA*. Agregando a lo anterior, se crea un procedimiento que es incorporado para vigilar la salud de los trabajadores y controlar los riesgos ocupacionales.

Por su parte, el *Decreto Supremo N° 003-98-SA* enuncia las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad laboral. El listado de las enfermedades que se tienen en cuenta al momento de realizar la evaluación y la calificación de la invalidez se encuentran señaladas en la *Resolución Ministerial N° 480-2008-MINSA*. Sin embargo, la norma que genera la obligación de reportar la ocurrencia de accidentes de trabajo es el *Decreto Supremo Nº 012-2014* a través de la exigencia del diligenciamiento del Registro único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.

Con relación a las prestaciones derivadas de la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales, encontramos que estas se encuentran cubiertas por el Sistema de Seguridad Social, bajo el subsistema de EsSalud, regulado por la *Ley N° 26790 de 1997* a través de los diferentes tipos de seguros existentes. El tipo de seguro se determina por el tipo de inserción laboral (seguro regular, seguro independiente y seguro agrario) (OIT, 2013). Entre las actividades catalogadas como de riesgo encontramos la extracción de madera, pesca, minería, trabajo con hidrocarburos, construcción y transporte aéreo, entre otras. Se determinó que éstas tendrían una cobertura adicional por parte del Sistema Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, el cual otorga prestaciones de salud, pensiones para sobrevivientes e invalidez temporal o permanente, así como un auxilio por concepto de gastos de sepelio (Decreto Supremo No. 009-97-SA).

Es menester mencionar que en la actualidad el *Decreto Supremo No. 018-2021-TR* aprobó la *Política nacional de seguridad y salud en el trabajo al 2030,* la cual brinda una ruta de acción frente a las actividades que se tienen que desarrollar para garantizar el derecho de un *Entorno de trabajo seguro y saludable* conforme las necesidades particulares identificadas en el país.

Una vez tratada la normativa general en seguridad y salud en el trabajo que establece Perú, se procederá a analizar las disposiciones expedidas frente a la protección contra riesgos, trabajadores y sectores económicos específicos sometidos a la inspección, vigilancia y sanción por parte de las autoridades encargadas.

Protección contra riesgos específicos

La normatividad en el país contempla disposiciones regulatorias respecto a los diferentes peligros que pueden presentarse en los lugares de trabajo, como el biomecánico, por ejemplo. La *Resolución Ministerial N° 375-2008-TR,* igualmente denominada como norma básica de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico, establece los "parámetros que permiten la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores con el fin de proporcionarles bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su desempeño". De esta forma la norma se ocupa de atender aspectos relevantes a nivel de la salud mental del trabajador, así como de aquellas tareas que implican esfuerzo físico, tales como la manipulación manual de cargas bajo los límites de fuerza recomendada; el posicionamiento postural; el uso adecuado de los equipos y herramientas en los puestos de trabajo; las condiciones ambientales en el entorno laboral; organización del trabajo; procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico y la matriz de identificación de riesgos disergonómicos. Por su parte, también debe tenerse en cuenta la *Ley N° 29088 de 2007* por medio de la cual se establecen los pesos máximos a cargar y las medidas de seguridad del personal frente a las condiciones ergonómicas para los trabajadores que desempeñan como estibadores terrestres y transportistas manuales.

En cuanto a los peligros biológicos, encontramos la *Ley N° 31025 de 2020*, a través de la cual se reconoció al COVID 19 como una enfermedad ocupacional de los servidores de la salud. Asimismo, *la Ley N° 30287 de 2014* estableció la tuberculosis como una enfermedad ocupacional para el sector salud y sus subsectores. Adicionalmente, indica los mecanismos de prevención y control para los trabajadores de la salud con el fin de disminuir los riesgos de infección, enfermedad y muerte por tuberculosis. Por la misma línea, encontramos el *Decreto Legislativo No. 1451 de 2018, Ley de gestión integral de residuos sólidos*, con la cual se establecieron disposiciones con relación a la gestión de residuos sólidos en aras de garantizar la protección de la salud.

En materia de peligro psicosocial, Perú se ha preocupado por generar herramientas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Por esta razón se expidió la *Ley N° 27942 de 2003*. Esta determina una serie de conductas que pueden considerarse como hostigamiento y establece las medidas de prevención para evitarlo, como pueden ser la capacitación, la reparación de los perjuicios y el

reporte al Ministerio de Trabajo y Prevención cuando ocurre. Por otra parte, la *Ley No. 30947 de 2019* de salud mental, reglamentada por el *Decreto Supremo No. 007-2020-SA*, incorpora la obligación para el empleador de identificar y monitorear los factores de riesgo psicosocial. Así mismo, obliga a la generación de medidas de prevención para los problemas de salud mental.

Frente al riesgo químico, encontramos que éste se encuentra regulado a través del *Decreto Supremo N° 015-2005-SA*, el cual establece las concentraciones máximas de las sustancias químicas que se puede encontrar en los lugares de trabajo. La *Ley N° 29662 de 2014* prohíbe el uso de asbesto anfíboles y regula la utilización del asbesto crisólito al ser consideradas sustancias que necesitan ser controladas por afectar la salud humana.

Por su parte, la *Ley N° 30102 de 2013* incorpora disposiciones en relación con la prevención de riesgos físicos, estableciendo obligaciones para los empleadores, como el deber de informar a sus trabajadores sobre los efectos nocivos que acarrea la radiación solar prolongada y extrema, así como el compromiso de adoptar medidas de protección. Esta disposición toma mayor relevancia en la actualidad, dados los efectos del cambio climático del cual se derivan eventos meteorológicos extremos que afectan a los trabajadores que prestan sus servicios en exteriores, como es el caso de los sectores de la agricultura, la construcción y la minería.

Finalmente, frente al riesgo eléctrico, se expidió la *Resolución Ministerial No. 111-2013-MEM-DM*, a través de la cual se exigió la implementación del *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo con electricidad* en los lugares de trabajo. Por su parte, al respecto del aspecto locativo se creó el *Reglamento nacional de edificaciones* a través del *Decreto Supremo N° 011-2006-VIVIENDA*, por medio del cual se establecieron los criterios y requisitos mínimos en las habilitaciones urbanas. A su vez, y de forma más general, está el *Decreto Supremo Nº 42-F de 1964*, el cual busca la prevención de accidentes en las ocupaciones de la actividad industrial ante eventuales peligros y riesgos que se puedan causar por incendio o por la manipulación inadecuada de máquinas, equipos eléctricos, calderos de vapor, recipientes de presión, hornos, secadoras, materiales y herramientas de transporte, entre otros.

Protección frente a ramas económicas específicas

A lo largo del presente escrito se ha resaltado cómo Perú tiene en cuenta los diferentes sectores económicos al momento de normar la seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, el sector pesquero se encuentra regulado en el Decreto Supremo N° 010-73-PE; la construcción con los Decretos Supremos N° 017-2017-TR y N° 011-2019-TR; el sector de hidrocarburos en el Decreto Supremo N° 043-2007-EM; la minería en los Decretos Supremos N° 016-2009-EM y N° 024-2016. Dichos decretos establecen disposiciones sobre la implementación de medidas para la prevención y promoción de la salud.

En lo que concierne al sector agrario, la *Ley 31110 de 2020* plantea entre sus disposiciones el deber que tienen los empleadores de garantizar que sus trabajadores puedan ejecutar sus labores en condiciones dignas, seguras, saludables e higiénicas. Por su parte, la *Resolución Ministerial No. 200-2021-TR*, establece

una serie de criterios técnicos para determinar el tipo y número de aparatos sanitarios que debe haber en los centros de trabajo, con el fin de garantizar ambientes laborales salubres.

Aunque es claro el esfuerzo del gobierno peruano por regular el derecho fundamental a la SST en cada uno de los sectores económicos, se evidencia una problemática frente al desarrollo normativo y la promoción de la SST en sectores que reúnen una mayor población trabajadora, como es el caso del sector manufacturero. Esto hace necesario que el país continúe con su tendencia hacia la promoción de la SST para que ningún trabajador vea limitado su acceso al derecho fundamental del trabajo gracias a un *entorno de trabajo seguro y saludable*.

Protección de grupos específicos de trabajadores

Habiendo abordado de manera general la regulación de los riesgos específicos en los diferentes sectores económicos, es menester identificar el desarrollo normativo de Perú en cuanto a las disposiciones establecidas para diferentes grupos de trabajadores.

En primer lugar, se hablará de las mujeres en estado de embarazo y madres lactantes, quienes encuentran protección en el *Decreto Supremo No. 009-2004-TR* y la *Resolución Ministerial N° 374-2008-TR*. El decreto y la Resolución establecen disposiciones normativas en torno a las labores que se encuentran prohibidas para las mujeres embarazadas, ya que estas pueden afectar el desarrollo normal del embrión y el feto. Por ende, el gobierno aprobó una lista de "agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo". También existe el "listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo" y los "Lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos" (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008). Estas disposiciones tienen como finalidad proteger a la madre y a su hijo o hija de posibles daños.

Las personas en situación de discapacidad cuentan con una protección especial desarrollada a partir de la *Ley 29973 de 2012*, reglamentado por el *Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP*. La Ley impone el deber de hacer ajustes razonables en las condiciones específicas de la persona con discapacidad. Por ejemplo, se deben generar incentivos para su inserción laboral y se prohíbe la discriminación. Además, el *Decreto Supremo N° 001-2020-TR* obliga al empleador a implementar medidas y establecer ajustes razonables en el lugar de trabajo para aquellos empleados con discapacidad en el sector público. En este orden de ideas, la *Resolución Ministerial N° 376-2008-TR*, que promueve la prevención del VIH y establece medidas en contra de la discriminación de las personas que tienen el virus, genera una protección ante el riesgo psicosocial que se puede presentar en esta población a razón de su condición de salud.

La protección de los niños y adolescentes respecto a las condiciones del trabajo ha sido también objeto de regulación en Perú. Estos son protegidos a través del *Código de niños y adolescentes (Ley N° 27337)*, donde se establecen las modalidades de contratación, los horarios de trabajo y una serie de requisitos para

autorizar el trabajo adolescente. Además, mediante el *Decreto Supremo N° 009-2022-MIMDES* se estableció una lista de las relaciones de trabajo y actividades peligrosas nocivas, ya sea por la naturaleza de dicha actividad o por las condiciones laborales.

Incentivos, inspección, vigilancia y control

Para la efectiva aplicación del desarrollo normativo en materia de SST expuesto con anterioridad es indispensable que se garantice una adecuada inspección, vigilancia y sanción de los empleadores que deben colaborar en la materialización del derecho a un *Entorno de trabajo seguro y saludable.*

De acuerdo con la anterior afirmación, Perú, mediante la *Ley N° 28806 de 2006*, reglamentada por el *Decreto Supremo N°019-2006-TR*, establece las funciones del inspector de trabajo, quien se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. La Ley indica que el inspector puede ingresar a los centros de trabajo, practicar diligencias de investigación, requerir información, examinar el centro de trabajo y llevar a cabo otras actividades afines. Así mismo, la norma designa a La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) como "ente rector y la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo al Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo".

En adición, encontramos en la Ley los tipos de infracciones que se pueden presentar, su gravedad y las sanciones que corresponden según el caso. Las sanciones que impone la Ley hacen referencia principalmente a multas y a los cierres temporales de los establecimientos. Además, se determina que la graduación de la sanción dependerá de diferentes factores, como el tipo de empresa, el número de trabajadores afectados y la gravedad de la falta cometida. En el caso de las multas, puede reducirse su valor con la subsanación de las infracciones. Frente al cierre temporal, es necesario que el inspeccionado subsane las infracciones cometidas.

Por otra parte, es necesario mencionar que en Perú el *Código Penal* establece un tipo penal para la persona que desobedezca la normatividad sobre SST o no adopte las medidas de prevención, ya que dicha persona estaría poniendo en riesgo la vida, salud o integridad del trabajador. La pena privativa de la libertad se determina entre dos y cinco años. Además, el Código determina que ante la ocurrencia de un accidente de trabajo que cause graves lesiones o la muerte del trabajador la pena sería de cinco a diez años.

Igualmente, el incumplimiento de normas en SST también prevé sanciones administrativas por incumplimientos normativos, y las algunas ocasiones acarrea la imposición de condenas por concepto de daños y perjuicios derivados de una responsabilidad civil por parte del empleador cuando se comprueba su culpa en la ocurrencia del evento. Lo anterior se encuentra expresado en el artículo 53 de la *Ley N° 29783*, pues reza que el incumplimiento del deber de prevención que tiene el empleador tiene la virtualidad de generar la obligación de indemnizar a las víctimas o a sus derechohabientes. En relación con esta sanción, debe señalarse que la Corte, a través de su jurisprudencia en sentencias como la *N° 4258-2016*, considera que la interpretación correcta del antes mencionado artículo 53 es que, "probada la existencia del daño

sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención", generando una especie de presunción de incumplimiento del deber de prevención del empleador en aquellos casos en los que se encuentra probado el daño sufrido para el trabajador.

Podemos concluir respecto a este punto que el gobierno peruano busca garantizar el cumplimiento del derecho a través de la inspección, vigilancia y sanción, organizando a las entidades encargadas de estas tareas. Sin embargo, no establece una política de incentivos sólida que pueda promover, más allá de la coerción, que los empleadores diseñen y apliquen políticas para garantizar la eficacia del derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Por ende, es recomendable que se considere este factor al momento de diseñar políticas nacionales, pues es fundamental la materialización de este derecho.

4.4.4. Instituciones nacionales rectoras en seguridad y salud en el trabajo en Perú

El presente acápite busca identificar cuáles son las entidades que tienen un rol directivo o gestor de la seguridad y salud en el Trabajo. En este sentido se identificarán las funciones que correspondan a cada entidad y el papel que juegan en la garantía del derecho fundamental del trabajo al *Entorno de trabajo seguro y saludable.*

Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo de Perú

El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de Perú (MTPE) es la entidad que busca "promover un empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población" (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).

Esta entidad cuenta con la Dirección general de derechos fundamentales y seguridad y salud en el trabajo (DGDFSST), que tiene a cargo a la Dirección de seguridad y salud en el trabajo (DSST).

El MTPE tiene dentro de sus funciones, según la *Ley Nº 29381 de 2009,* el ejercer la potestad sancionadora, llevar las estadísticas en materias de su competencia como la accidentalidad laboral, crear, aprobar y supervisar que se cumplan planes, programas o proyectos en materias de su competencia como la SST. Además, el MTPE debe promover y suscribir convenios internacionales sobre el trabajo, promoción de empleo y protección social, entre otras.

Consejo nacional de seguridad y salud en el trabajo (CONSSAT)

El CONSSAT, según MTPE, es una de las dos instancias que forman parte del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. Su conformación es tripartita, es decir que sus miembros son representantes del Estado, organizaciones de trabajadores y empleadores.

Entre las funciones de la entidad está el deber de formular y aprobar la política nacional del país en materia de SST y crear o modificar normas en lo referente a la SST. Así mismo, articula las responsabilidades del empleador, las del trabajador y el Estado en el marco de la seguridad y salud en el trabajo. En adición a ello, la entidad tiene la función de implementar la cultura de prevención de riesgos, fortalecer el *Sistema Nacional de Registro y Notificación de Información de Accidentes y Enfermedades Profesionales*, fiscalizar el cumplimiento de las políticas nacionales de SST, garantizar el desarrollo de servicios de salud en el trabajo y fomentar la ampliación del seguro para trabajadores, entre otras (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo).

Consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo

Los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo se conforman tripartitamente. Al igual que el CONSSAT, son instancias de concertación regional en materia de seguridad y salud en el trabajo y de apoyo a las direcciones regionales de trabajo. Este órgano cuenta con funciones similares al CONSSAT, con la diferencia de que estas se conciben a nivel regional y no nacional. Algunas de sus actividades son formular y aprobar los programas regionales de SST, garantizar en la región una cultura de prevención de riesgos laborales, la adopción de las políticas de SST y la constitución de los comités mixtos de SST, velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención y articular actuaciones de fiscalización y control en instituciones regionales.

Comités de seguridad y salud en el trabajo - Servicio de seguridad y salud en el trabajo

Los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo son un "órgano bipartito y paritario, destinado a la consulta regular y periódica de los programas, planes y políticas que implemente el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo" (EsSalud, 2015), Los Comités actúan a nivel empresa, y deben ser constituido cuando estas tienen 20 o más trabajadores. Por su parte, el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser nombrado cuando el empleador tiene a su cargo menos de 20 trabajadores.

Entre las funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran asesora y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador; participar en las políticas, planes y programas de promoción de SST; promover la capacitación de los trabajadores; asesorar y vigilar el cumplimiento de las normas de SST; asegurarse de que los trabajadores tengan conocimiento de las norma; realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva (EsSalud, 2015).

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se encarga de supervisar "el cumplimiento de la normativa socio-laboral y de seguridad y salud en el trabajo, ejecutando las funciones de fiscalización y sanción en materia de inspección del trabajo dentro del ámbito de su competencia" (SUNAFIL, n.d).

Además, busca aprobar "las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales" (SUNAFIL, n.d).

Esta entidad cuenta con múltiples dependencias, como la Dirección de Inteligencia Inspectiva que se encarga de "elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo, así como los planes, normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos; y establece los procedimientos en el marco de sus competencias" (SUNAFIL, s.f.).

Por otro lado, se encuentra que la Dirección de Prevención y Promoción es la entidad que busca fomentar "en el País la cultura de prevención y cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral" (SUNAFIL, s.f.). debe diseñar planes para cumplir con esta tarea y orientar a la ciudadanía respecto a los servicios que presta la inspección de trabajo.

Adicionalmente, se cuenta con la Dirección de Supervisión y Evaluación, que es el órgano a cargo de las políticas, planes, programas, proyectos institucionales y los procesos en materia de inspección del trabajo (SUNAFIL, s.f.). A la Dirección le corresponde la revisión y evaluación de procedimientos administrativos cuando concluyen las actuaciones de inspección y del procedimiento sancionador. Funge a nivel nacional y tiene el deber de crear el Plan anual de supervisión del sistema de inspección del trabajo.

Por último, se encuentra el Tribunal de Fiscalización Laboral. (SUNAFIL, s.f.) Este es un órgano con independencia técnica con el poder de resolver, a través de recurso de revisión, casos de inaplicación, aplicación o interpretación errónea de las normas del derecho laboral.

Ministerio de Salud

El Ministerio de Salud es otro órgano que participa en la SST desde la Dirección general de intervenciones estratégicas en salud pública, la Dirección general de salud ambiental e inocuidad alimentaria y el Centro nacional de salud ocupacional y protección del ambiente para la salud.

La Dirección general de intervenciones estratégicas en salud pública se encarga de "proponer e implementar las políticas, normas y otros documentos sobre salud ocupacional en coordinación con el área competente dentro del INS[5]" (OIT, 2022). Por su parte, la Dirección general de salud ambiental e inocuidad alimentaria asume "un rol operativo entre las instituciones rectoras, se enfoca en conducir el proceso de certificación y autorizaciones en materia de salud ocupacional" (OIT, 2022). Por otro lado, el Centro nacional de salud ocupacional y protección del ambiente para la salud se encarga de "desarrollar investigación, innovación, tecnologías y servicios especializados para la prevención y control de riesgos y daños relacionados con la salud ocupacional y protección del ambiente para la salud" (CENSOPAS, s.f.).

[5] INS: Instituto Nacional de Salud del Gobierno del Perú.

Seguro Social de Salud (EsSalud)

El EsSalud se encarga de la cobertura de los asegurados otorgando prestaciones de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación, económicas y sociales (EsSalud, s.f.). La entidad cuenta con los Centros de Prevención de Riesgos del Trabajo (CEPRIT), los cuales son centros especializados conformados por equipos interdisciplinarios, que tienen la misión de colaborar con "las empresas en todo lo que se requiera para la prevención de los riesgos del trabajo" (EsSalud, s.f.) , brindando asesoría, asistencia técnica y capacitación a las empresas frente a la gestión y cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.

Entidades prestadoras de salud (EPS)

Las EPS en Perú "son empresas que brindan servicios de seguridad social en salud privada a los trabajadores que están afiliados a ellas" (Poder Judicial del Perú, s.f.), las cuales complementan los servicios de salud que presta el EsSalud al régimen contributivo. Una vez el trabajador se encuentra afiliado a la EPS, de acuerdo con lo señalado por el *Decreto Supremo N° 003-98-SA*, puede decidir si prefiere que las prestaciones se den por esta o por EsSalud.

4.4.5. Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Perú

En este último rótulo del capítulo lo que se va a analizar la incorporación de las disposiciones del *Convenio C155 de 1981* en Perú teniendo en cuenta los siguientes elementos: las políticas nacionales en materia de SST que han sido implementadas, el monitoreo y las obligaciones en cuanto riesgos laborales, las acciones que el país ha implementado para su prevención, las obligaciones que la ley ha dispuesto para empleadores, trabajadores y sistema de registro y la inspección y vigilancia llevada a cabo por el país. Una vez se haya cumplido con esto, se procederá a hacer el mismo análisis respecto *al Convenio C 187 de 2006* respecto a la Política nacional en seguridad y salud en el trabajo, el Sistema nacional en seguridad y salud en el trabajo y el Programa nacional en seguridad y salud en el trabajo.

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

En primer lugar, debe señalarse que el país expidió la *Ley N° 29783 en el 2011*, la cual es absolutamente preceptiva en materia de SST. Aunque el país no ha ratificado el *Convenio C 155 de 1981*, esta ley y su reglamento abordan la mayoría de las disposiciones referidas en este.

Política nacional en seguridad y salud en el trabajo

Haciendo referencia a la *Política nacional de seguridad y salud en el trabajo*, tanto la *Ley N° 29783 de 2011* como el *Decreto Supremo Nº 005-2012-TR* cuentan con varias disposiciones que se alinean directamente con lo referenciado por el Convenio respecto al desarrollo de una política de SST.

La *Ley 29783 de 2011* establece la obligación de formular una política nacional en materia de SST y ambiente de trabajo seguro que incorpore los principios de prevención, gestión integral, responsabilidad, universalización, atención integral de la salud, participación y diálogo social. Así mismo, determina como su Adicionalmente, el *Decreto Supremo Nº 005-2012-TR* determina la obligación de gestionar los riesgos relacionados a los lugares de trabajo, al medio ambiente de trabajo, las herramientas, la maquinaria, los equipos, las sustancias, las operaciones y los procesos. A su vez, se prevé el deber de formar y capacitar a los trabajadores en protección contra riesgos laborales.

Por otra parte, la *Ley 29783 de 2011* indica que en el diseño de la política nacional de SST deben participar las principales organizaciones de trabajadores y empleadores. Es relevante señalar que el país implementa un sistema sólido de gestión y diseño de políticas nacionales. En este se incluye la participación del Consejo nacional y regional de seguridad y salud en el trabajo, el cual en su conformación considera a los a representantes del Estado, empleadores y trabajadores.

A través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en cabeza del Consejo nacional de seguridad y salud en el trabajo y mediante el *Decreto Supremo No 018-2021-TR* se formuló la *Política nacional de seguridad y salud en el trabajo* (PNSST) para el 2030. Para lograr dicha política se llevó a cabo un proceso tripartito. La política establece como objetivos los siguientes puntos: (i) garantizar la gestión y capacidad institucional articulada en materia de SST del Estado, las empresas, las y los trabajadores; (ii) construir una cultura de prevención de riesgos en el entorno laboral; (iii) incrementar el aseguramiento de las y los trabajadores frente a los riesgos laborales; (iv) mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral de las y los trabajadores; (v) incrementar los niveles de cumplimiento de la normativa sobre SST en el sector privado y público.

Finalmente, en lo referente a su reexaminación, según *Ley 29783 de 2011* el Estado debe cumplir con esta la obligación de reexaminar las políticas nacionales. Gracias a esto, el PNSST remplazó la política nacional de SST 2013 -2021, ya que se realizó una evaluación de cumplimiento de los objetivos propuestos y un diagnóstico sobre el panorama nacional en SST, lo que llevó a la identificación de problemáticas y prioridades recientes a abordar.

Bajo lo anterior, es claro que Perú cumple con las disposiciones que plantea el *Convenio C 155 de 1981* respecto a la implementación de la política de seguridad y salud en el trabajo.

No obstante, se reconoce que uno de los aspectos por optimizar es la incorporación de mecanismos más efectivos de protección para el trabajador en caso de que este denuncie conductas del empleador contrarias a la normatividad. La falta de dichos mecanismos puede generar consecuencias que desmotiven a los trabajadores, lo cual afectaría el número de denuncias.

La política nacional empieza a plantear las principales problemáticas en SST de la población vinculada en el sector informal. La política realiza una caracterización de las principales actividades laborales con trabajadores informales y la individualización del personal. De esta forma, se sugiere contar con un mayor

grado de focalización en los objetivos, metas y actividades que se deben estructurar con el fin de salvaguardarles los derechos de dichos trabajadores.

Monitoreo en riesgos laborales

El convenio hace énfasis en la necesidad de un monitoreo periódico de los riesgos laborales. La finalidad de dicha acción es identificar los principales problemas de seguridad y salud en el trabajo y establecer medidas de respuesta conforme a los grados de riesgo y las actividades realizadas por las empresas. El monitoreo busca, además, determinar posibles prohibiciones o limitaciones para actividades que representen especial peligro para los trabajadores.

Con lo anterior en mente, vemos que en la antes mencionada *Ley N° 29783 de 2011* el país crea la obligación de realizar un reexamen de la política anual. Esto se dice explícitamente en el artículo 5 del *Decreto Supremo Nº 005-2012-TR*. En este mismo artículo se dispone que la evaluación debe usarse para la modificación de la Política Nacional. Además, en el artículo inmediatamente siguiente se plantea que con periodicidad no mayor a dos años debe realizarse un examen a nivel global o sectorial sobre la situación de SST respecto a las prioridades de la política nacional. Por otro lado, el artículo 7 de la *Ley 29783 de 2011* plantea que el examen de estas debe identificar las principales problemáticas en la materia.

En Perú los exámenes que se realicen a nivel nacional tienen la intención de identificar los problemas principales de salud y seguridad laboral. Posteriormente se deben implementar medidas adecuadas de resolución y definir el orden de prelación. Es por ello por lo que se desarrollan disposiciones frente a peligros específicos. Algunas de ellas son la *Resolución Ministerial N° 375-2008-TR* sobre la ergonomía, *la Resolución Ministerial Nº 249-2017-TR* sobre el equipamiento de los obreros, la *Ley N° 29662 de 2011* sobre el uso de asbesto, el *Decreto Supremo N° 015-2005-SA* sobre las limitaciones de agentes químicos en el espacio de trabajo y *la Ley N° 27942 de 2003* sobre el hostigamiento sexual en el trabajo, entre otras.

También se incorporaron normas para prevenir riesgos en sectores poblacionales especialmente vulnerables. Algunas de estas son la *Resolución Ministerial N° 374-2008-TR*, que contiene disposiciones para proteger a las mujeres embarazada contra la exposición de riesgos en el trabajo; el *Decreto Supremo N° 001-2020-TR*, en el cual se establece el deber de realizar ajustes razonables para personas en situación de discapacidad; el *Decreto Supremo N° 009-2022-MIMP* para la protección de niños frente a factores de riesgo; o la *Ley N° 30687 de 2017* para la protección de personas de talla baja.

Por otro lado, la *Ley 29783 de 2011* plantea el deber de monitorear y analizar agentes biológicos o químicos que puedan derivar en accidentes de trabajo. La Ley dicta que deben investigarse los accidentes y enfermedades laborales haciendo seguimiento de la salud de los trabajadores y le impone esta obligación al empleador, los comités y/o al supervisor de salud en el trabajo. Adicionalmente, el *Decreto 42-F* propone medidas de protección y prevención específicas para una gran parte de los sectores de la industria.

En lo que respecta a la maquinaria usada en el lugar de trabajo, *Ley 29783 de 2011* obliga al empleador a informar a los trabajadores sobre los posibles peligros que estos elementos de trabajo pueden generar. Sin embargo, las disposiciones no establecen el deber por parte de los fabricantes de informar los peligros y riesgos intrínsecos con los que estos elementos cuentan.

Respecto a la clasificación de riesgos en el país, en los anexos de la *Ley N° 26790* de 1997 se encuentran aquellas actividades que representan un riesgo alto para los trabajadores y que generan obligaciones específicas en cuanto a la cobertura del Seguro Social de Salud del país. Estas obligaciones específicas van desde prestaciones de salud hasta pensiones de invalidez temporales y vitalicias.

En este sentido, es claro que el monitoreo en materia de riesgos laborales se encuentra cubierto en el país, por lo que se cumple con los parámetros impuestos por el *Convenio C-155 de 1981*. Aunque se identifican diferentes sectores de riesgo y actividades de alto riesgo, en base a lo cual se crean obligaciones específicas, se recomienda profundizar en el diseño de una estandarización de los niveles de riesgo y las obligaciones de prevención que tienen las empresas, acorde con su sector económico y su nivel de riesgos. Así mismo, se sugiere implementar normas sobre las obligaciones de fabricantes de maquinaria, pues estos diseñan las herramientas que serán usadas por los trabajadores. En la medida que, los fabricantes deben garantizar un nivel de seguridad en su maquinaria.

De igual forma, se recomienda crear una serie de incentivos para la gestión de investigación y estudios sobre los peligros y riesgos en los diferentes sectores económicos. Entre ellos:

- Crear fondos que financien proyectos de investigación novedosos por concurso.
- Generar deducciones fiscales a aquellas empresas que desarrollen productos o medidas novedosas que mitiguen los peligros y riesgos en su sector.
- Articularse con organizaciones internacionales y con las entidades de seguridad social para el desarrollo de investigaciones.

Finalmente, se reitera la relevancia de que en los procesos de examen global se identifiquen las circunstancias y dinámicas de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores del sector informal. Conocer información permitirá determinar las problemáticas y señalar las debidas líneas de acción.

Obligaciones de los empleadores y trabajadores

El *Convenio C155 de 1981* reconoce que la seguridad y salud en el trabajo necesita de la colaboración de todas las partes para alcanzarse. Por ende, establece una serie de obligaciones para el trabajador, el empleador y demás partes implicadas.

En Perú la *Ley 29783 de 2011*, en el artículo 56, señala que el empleador debe garantizar que los agentes y sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no generen riesgos para los trabajadores

y deben establecer las medidas de protección que sean necesarias. El artículo 21 de la misma norma señala que el empleador debe entregar el equipo de protección necesario para el desempeño de las tareas del trabajador. Además, el *Decreto 42-F* tiene algunas condiciones sobre equipo de protección adecuado para desempeñar actividades en distintas industrias. Se establece también la obligación del empleador de colaborar con otros empleadores para garantizar la SST. Adicionalmente, se establece el deber de ofrecer servicios de primeros auxilios y medidas específicas para situaciones de urgencia conforme al *Decreto Supremo Nº 005-2012-TR.*

En cuanto a los trabajadores, estos deben cooperar con el cumplimiento de las obligaciones del empleador para garantizar la SST, recibir formación y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo e informar sobre cualquier situación que represente un riesgo para su salud en el trabajo con la mayor prontitud. Todo esto en virtud de la *Ley 29783 de 2011*.

Es claro entonces que la disposición encontrada en Perú busca garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria, los equipos, los procesos y las materias primas sean seguros para los trabajadores. Para esto implementa las obligaciones antes mencionadas del empleador. La normativa también considera el rol del trabajador y su deber de colaborar en la SST, imponiéndole obligaciones de autocuidado conforme al *Convenio C155 de 1981.*

Sistemas de registro, inspección y vigilancia

Podemos encontrar que el país implementa el sistema de registro, inspección y vigilancia acorde a los términos indicados por el *Convenio C-155 de 1981.*

El sistema puede identificarse en la *Ley Nº 28806 de 2006*. Esta hace referencia a la conformación del inspector de trabajo en Perú y la designación de sus funciones, estableciéndolo como el encargado de la vigilancia del cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo. Además, en la norma se plantean los tipos de infracciones administrativas, laborales, de seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, clasificándolas entre leves, graves y muy graves. En adición, La norma antes mencionada señala cuándo se configura una falta, la gravedad de esta y cuál debe ser la sanción por imponerle al empleador según el caso.

En relación con el registro, la *Ley 29783 de 2011* plantea el deber del empleador de notificar sobre los accidentes de trabajo que. Estas notificaciones deben tenerse en cuenta para llevar las estadísticas en la materia, expidiendo de manera mensual un informe que indique el número de accidentes de trabajo que ocurrieron en ese mes, el número de accidentes mortales, las industrias en las que ocurrieron los accidentes y otros medidores.

Considerando esto, podemos hablar de un cumplimiento satisfactorio de las disposiciones del Convenio C-155 de 1981. Perú ha establecido un sistema solido de inspección y vigilancia del cumplimiento de las normas en relación con la seguridad y salud en el trabajo. También debe destacarse su sistema de

recopilación de datos y la buena labor realizada en la publicidad de accidentes y enfermedades laborales, permitiendo identificar la situación específica del país en la materia.

C –187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Habiendo acabado con el análisis de cumplimiento respecto al *Convenio Fundamental C-155* de 1981 de la OIT, corresponde a este apartado realizar la misma tarea con el *Convenio C-187* de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo

En primer lugar, debe abordarse la cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, pues este es uno de los puntos canónicos del *Convenio C-187 de 2006.*

Perú, en la *Ley 29783 de 2011*, reconoce la cultura de la prevención como elemento fundamental de su política en materia de SST. Sin embargo, la promoción de esta no se ha limitado a la norma, pues el país ha llevado a cabo una serie de campañas cuya finalidad ha sido la creación de conciencia sobre el derecho. Para el año 2023 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) "…[llevó] a cabo 1,266 operativos de asistencia técnica en SST y formalización laboral en diversas ubicaciones a lo largo del año. Estos operativos buscan brindar orientación y asesoramiento a los empleadores y trabajadores sobre cómo mejorar las condiciones laborales y fomentar la formalización de empleos" (AMBISAFE Gestión ambiental y ocupacional, 2023). En la misma línea de promoción de la cultura nacional de prevención, el país reconoce el 28 de julio de cada año como el día dedicado a la seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, el *Convenio C-187 de 2006* reconoce la importancia que tiene el intercambio de estadísticas y datos sobre la seguridad y salud en el trabajo entre los agentes que forman parte del derecho. El país recopila las estadísticas gracias a que el empleador tiene el deber de notificar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos al Ministerio de Trabajo.

En relación con la promoción de la cultura nacional, prevé la obligación del empleador de constituir la política en materia de seguridad y salud en el trabajo en las empresas. Además, la normativa establece el deber de las empresas de constituir comités paritarios o que cuenten con representantes de trabajadores y empleadores para buscar la prevención de accidentes y riesgos laborales.

Por lo anterior, existe un avance del país en cuanto a la promoción de la cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, es necesario que se considere al sector informal en la implementación de las disposiciones, pues este representa gran parte de la población y no se encuentran medidas en lo referente.

Política nacional en seguridad y salud en el trabajo

Las disposiciones del *Convenio C187* de la OIT se encuentran replicadas en la *Ley 29783 de 2011.* Dicha Ley trata sobre la Política Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo. Se debe destacar la búsqueda de la mejora continua del sistema. Con esto en mente, se realizan exámenes que determinan los puntos que deben mejorarse. La Ley también establece la obligación de realizar el diseño de la política en colaboración con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores. Adicionalmente se incorporan disposiciones para la evaluación de peligros y riesgos, fomentar una cultura de prevención de riesgos y promover el ambiente de trabajo seguro y saludable. A su vez, se reconoce entre los objetivos de la política desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Perú cumple con los criterios que establece el convenio en este apartado también, ya que promueve el diseño de una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo que consideran la mejora continua y el deber de prevención como ejes centrales. El país promueve la participación de diferentes agentes como representantes de trabajadores y empleadores. A la vez, establece la obligación de los empleadores de evaluar los peligros y riesgos que se presenten.

Sistema nacional en seguridad y salud en el trabajo

En cuanto al sistema nacional de prevención, la ley busca adherirse a las disposiciones del *Convenio C-187 de 2006*.

La normativa peruana establece el deber que las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores participen en el diseño del sistema. También indica cuáles son las entidades que tienen a su cargo garantizar la SST, dotando de facultades a los inspectores para vigilar el adecuado cumplimiento de la normativa. Debe destacarse que Perú le impone el deber a los empleadores de crear servicios en las empresas que se encarguen de brindar información y asesoramiento en la materia.

En el mismo marco, Perú obliga a los empleadores a establecer servicios de salud para los trabajadores e investigar sobre seguridad y salud en el trabajo en conjunto con los comités. La Ley también dispone la forma de recopilar la información de accidentes y llevar las estadísticas relevantes.

Otra implementación positiva del sistema en la normativa de Perú tiene que ver con las pequeñas y medianas empresas. La Ley incorpora la posibilidad que la autoridad administrativa (MTPE) brinde asesorías para la implementación de programas de SST. Además, se establece un sistema de registro simplificado de la implementación del SG-SST, en virtud de la *Resolución Ministerial N.º 085-2013-TR.*

Finalmente, un gran acierto por parte del país se evidencia en el *Decreto Supremo Nº 005-2012-TR,* el cual reza que debe realizarse un examen periódico del país en cuanto a la situación de la Seguridad y Salud en el trabajo cada dos años.

Podemos afirmar entonces que el sistema de seguridad y salud en el trabajo del país se implementa de manera adecuada conforme a los parámetros impuestos por el *Convenio C187 de 2006*. Esto incluye, nuevamente, la colaboración de los agentes que participan del derecho, la implementación de servicios de salud por parte del empleado y la recopilación de información y su análisis, entre otras.

Ahora bien, para promover el desarrollo continuo del mismo se recomienda implementar las siguientes medidas:

Es necesario que se incluyan disposiciones normativas para la protección de trabajadores informales, pues la normativa establecida en el país está orientada a trabajadores formales. Se recomienda realizar una caracterización e individualización de la población para incorporar acciones específicas para garantizar la SST en el sector informal. De esta forma será posible generar medidas de sensibilización y capacitación adaptadas a las actividades económicas desarrolladas y a las necesidades. Así mismo, es relevante facilitar el acceso a los EPP según las labores ejecutadas o dar subsidios para desarrollar medidas preventivas.

Por otra parte, respecto al sector formal, es importante emprender desde el gobierno acciones de capacitación y formación direccionadas a los comités de SST con el fin de desarrollar habilidades a estos trabajadores, quienes tienen la función de brindar recomendaciones acordes a sus condiciones laborales.

Programa nacional de seguridad y salud en el trabajo

El Convenio C187 de 2008 establece que el programa nacional pretende establecer los objetivos a cumplir en un plazo determinado según las prioridades nacionales para la mejora continua.

En el país actualmente se encuentra vigente el *Decreto Supremo Nº 018-2021-TR*. Este contiene la *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a 2030* diseñada por CONSSAT, en la cual encontramos el análisis del perfil del país, frente al cual se determinaron una serie de objetivos en seguridad y salud en el trabajo y la metodología para alcanzarlos. Es necesario mencionar que el PNSST 2030 plantea tanto la política como el programa al definir los objetivos y las actividades a desarrollo para su cumplimiento.

El PNSST 2030 considera la situación específica del país en SST. Tomando esto en cuenta indica labores a desarrollar, tales como (i) generar estrategias de articulación interinstitucional entre los sectores competentes, los involucrados y la sociedad; (ii) implementar en el estado un sistema integrado de información sobre SST de alcance nacional; (iii) incrementar los niveles de sensibilización y promoción en SST en la población y en todos los nivel de enseñanza para resaltar la importancia de la cultura de prevención de los riesgos laborales y conductas saludables; (iv) desarrollar mecanismos para el cambio hacia la ampliación del aseguramiento frente a los riesgos laborales; (v) incentivar la implementación de los SGSST a través de programas de asistencia técnica y capacitación, entre otros. Para ello se determinan las entidades públicas responsables, las metas y logros esperados, junto con los indicadores de cumplimiento que deben ser analizados.

4.4.6. Conclusiones y recomendaciones

En Perú la población económicamente activa se encuentra principalmente en el sector de servicios, seguido por la agricultura, el comercio, la manufactura, construcción y minería. El sector de servicios y el sector de agricultura cuentan con una alta tasa de informalidad. Por su parte, los sectores de manufactura, minería y construcción tienen una alta tasa de accidentalidad, por lo que estos sectores tienen que estar bajo una especial vigilancia e inspección.

El país ha procurado establecer medidas adicionales para esto sectores. Por ejemplo, se desarrollaron reglamentos para el sector minería y construcción. No obstante, en sector de agricultura no se han desarrollado medidas técnicas particulares a pesar de que los peligros y riesgos actuales en este sector se han visto agravados a razón del cambio climático y las condiciones medioambientales extremas. Al respecto se recomienda la adopción de medidas que contrarresten los peligros biológicos generados por condiciones de seguridad y físicas existentes en las actividades propias del sector.

Perú está compuesta principalmente por microempresas. Por lo tanto, en aras de salvaguardar la salud e integridad de los trabajadores vinculados a este tipo de organizaciones, se estableció la obligación general de implementar el SG-SST. Se plasmaron obligaciones específicas acordes a su capacidad económica y financiera. Por ejemplo, se simplificaron los procesos a desarrollar, la documentación y registros que por norma las empresas deben llevar. Adicionalmente, se les dio a las empresas la obligación de designar un Supervisor en SST y no al Comité en SST. Sin embargo, con el fin de continuar desarrollando una cultura de SST y una implementación idónea de las medidas, es recomendable profundizar y aumentar la cobertura de los procesos de capacitación y asesoría que son desarrollados para empresas.

Ahora bien, se debe resaltar la implementación por parte de Perú del desarrollo de una Política Nacional, un Sistema Nacional y un Programa Nacional de SST. La *Ley 29783 del 2011* y su reglamento contienen un desarrollo normativo que incorpora múltiples disposiciones incorporadas en los Convenios C 155 de 1981 y C 187 de 2006. De esta forma, se cuenta con un sistema de inspección, con órganos e instituciones encargadas del cumplimiento, con el establecimiento de las obligaciones de las partes y con medidas de cooperación entre el empleador y trabajador.

Sin embargo, en aras de promover la mejora continua y brindar mayores garantías a las plasmadas en el ordenamiento jurídico, se recomienda continuar los procesos de formación y capacitación en SST, específicamente donde se establezcan medidas de educación para el empleador. Así mismo, se propone desarrollar incentivos para cumplir las obligaciones en SST, pues en la actualidad solo se contemplan medidas coercitivas para garantizar el cumplimiento de la norma.

Otro punto clave que se recomienda implementar, son las medidas para proteger a trabajadores que denuncian violaciones de derechos o anomalías en el cumplimiento de las normas.

Aunque el país cumple con su tarea de expedir un informe mensual sobre la accidentalidad en el país, este no hace distinción entre enfermedades y accidentes laborales, lo cual entorpece la publicidad de la situación de Seguridad y Salud en el trabajo en el país. Esto dificulta establecer el enfoque que se debe entender en la implementación de medidas de higiene para prevenir enfermedades laborales.

A esto se le suma el problema de la informalidad que azota a Perú. Como se expuso al principio de este capítulo, para el año 2022 la informalidad afectó a cerca de 13.4 millones de trabajadores, lo que corresponde al 75.7% de los empleos a nivel nacional. Esto nos deja ver que la población trabajadora del país es mayormente informal. Es recomendable que las medidas que el país implemente en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo tengan en cuenta esta problemática y busquen combatir las consecuencias negativas que se derivan de ella.

Para finalizar, se recomienda al país continuar con la intención y tendencia regulatoria que tiene en el ámbito de la seguridad y salud. Esto garantiza que el acceso al derecho se materialice en la práctica. La seguridad y salud en el trabajo debe adaptarse a los panoramas y a las relaciones específicas de los trabajadores.

4.5. *El entorno de trabajo seguro y saludable* en **Venezuela**

Venezuela lleva años envuelta en una crisis que ha afectado diferentes aspectos del país como la política y la economía. Entre los problemas principales se encuentra que "Venezuela cuenta con una sociedad disminuida, frente a un Estado centralizado y poderoso. Es así como la relación entre Estado y sociedad ha generado una situación de clientelismo y paternalismo de alta dependencia de esta última" (Mijares, 2019).

Por otro lado, el país está "sumido en una profunda crisis económica. Ha tenido hiperinflación hasta 2022. Ha expulsado a millones de personas, aumentando la presión migratoria sobre sus vecinos (y el conjunto de América del Sur), EEUU e incluso España. También sumió al 90% de su población en la pobreza" (Malamud & Núñez Castellanos, 2024). No obstante, la crisis de Venezuela no ha permeado solo el factor político y económico, también, ha llegado a afectar el acceso a la información.

En igual línea se pronunció Omar Bello Rodríguez (2023) cuando expuso que el país sufre un problema institucional que viene mermando el sistema estadístico a cargo del Estado y afectando el acceso a información que puede considerarse un bien público. Según Transparencia Venezuela (2021), Carlos Aponte, quien es profesor e investigador del Centro de estudios del desarrollo de la Universidad central de Venezuela (UCV), dijo que el acceso a la información y su fiabilidad es pobre, generando obstáculos en el campo de la investigación económica y social. En este estudio se comprobó esta problemática, ya que resultó difícil acceder a información actualizada y de calidad sobre la situación del país en industria y seguridad y salud en el trabajo.

Con los datos existentes, el estudio de Venezuela tendrá cuatro aristas, la primera buscará un panorama general sobre la seguridad y salud en el trabajo, brindando una mirada desde las industrias principales, el

tamaño de la empresa en el país y la informalidad. Posteriormente, se analizará la situación de siniestralidad abordando las enfermedades y accidentes laborales que ocurren en el país. Luego se buscará analizar la vinculatoriedad d*El entorno de trabajo seguro y saludable* y los Convenios C 155 y C 187 de la Organización Internacional del Trabajo. Después, se identificarán la normatividad y las instituciones rectoras en materia de seguridad y salud en el trabajo y, por último, el capítulo concluye con un análisis sobre el cumplimiento del país en la implementación de los convenios mencionados.

4.5.1. Panorama general sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Venezuela

En primer lugar, corresponde analizar el perfil de los sectores económicos más importantes del país. Para esto se revisará el porcentaje de la población venezolana empleada en cada uno y las tasas de accidentalidad en cada uno. Sin embargo, como se señaló antes, el país tiene carencias en información sobre Seguridad y Salud en el trabajo. Por ende, los datos usados pueden distar de la realidad actual del país. Finalmente, se identificarán los principales riesgos para la salud de los trabajadores en cada sector.

Principales industrias

Industria manufacturera

Un sector donde los trabajadores están especialmente expuestos a altos índices de accidentalidad es el de la industria manufactura. Aunque el porcentaje de trabajadores ocupados, según BID (2022), para el año 2021 era del 2%, las cifras de accidentalidad encontradas en su momento eran las más altas, contribuyendo a la siniestralidad con un total de 44,3% de la suma total de accidentes no mortales y un 20,56% de los accidentes mortales. (BID, 2022).

En este sector, según un estudio realizado por María Velazco y Mariano Noriega (2006), en la industria manufacturera del vidrio los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos ergonómicos, esfuerzo físico intenso, jornadas de trabajo demasiado intensas, ruidos excesivos, polvos y carga de objetos pesados, entre otros. El estudio encontró enfermedades asociadas al sector, entre las que destacan el trastorno de sueño, la dermatitis, la conjuntivitis crónica, etc.

Agricultura, pesca y servicios conexos

En la misma línea, se debe mencionar el sector agrícola, la pesca y los servicios conexos, pues es de los sectores en los que los trabajadores se exponen a una mayor cantidad de agentes ambientales capaces de afectar sus condiciones de salud. Para el año 2021, según Cifras del BID (2022), la población venezolana empleada en este sector era del 13,1%. Se evidenció un aumentó en la proporción de empleados, la cual aumentó del 8% al 13,1% respecto al 2020 con 1,3 millones de trabajadores venezolanos en las ramas agropecuarias. Este sector contribuyó a las estadísticas con un 3,40% de accidentes no mortales y el 1,97%

de accidentes mortales (BID, 2022). Por todo lo anterior, es necesario garantizar que esta masa de trabajadores tenga condiciones dignas de trabajo.

La frase final del anterior párrafo cobra fuerza cuando consideramos que, según la FAO (S.F), entre los principales riesgos asociados a la pesca encontramos lesiones provocadas por el manejo de objetos afilados, redes o manejo de pescados. En esta práctica son comunes los trastornos musculoesqueléticos por caídas en superficies húmedas o resbaladizas, el cáncer o las alergias debido a la prolongada exposición al sol, la cual también genera trastornos oculares. Por otro lado, los trabajadores del sector agrícola también sufren enfermedades como el cáncer debido a la alta exposición al sol y productos químicos, así como lesiones mortales y no mortales producto del uso de las herramientas.

Industria de hidrocarburos

En Venezuela la actividad económica ha aumentado en un 12% en 2022 y también hubo un aumento en el PIB del país (CEPAL, 2023). El incremento según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2023), tiene lugar gracias a la flexibilización de las medidas de restricción a la movilidad adoptadas durante la pandemia de enfermedad por coronavirus. De la misma forma, la industria de los hidrocarburos en especial la extracción del petróleo sigue siendo esencial en el PIB del país, dado que, se ha presentado el aumento de los precios y de la producción de petróleo crudo venezolano, que se ha intensificado en el contexto del conflicto entre la Federación de Rusia y Ucrania, así como, la flexibilización de las restricciones impuestas por los Estados Unidos a las exportaciones de petróleo, ha significado el reinicio de actividades por parte de empresas internacionales en el territorio venezolano (CEPAL, 2023).

En vista de la importancia que tiene el sector de hidrocarburos en el país, debe considerarse los peligros que esta representa para los trabajadores. La industria petrolera y de gas entrañan múltiples fuentes de riesgos para los trabajadores, entre ellos, la exposición a sustancias químicas tóxicas y materiales inflamables, la manipulación de maquinaria y equipos peligrosos, la posibilidad de ocurrencia de incendios y explosiones, la exposición a altas temperaturas y presiones, así como, las largas jornadas laborales, entre otros (HSE Tools, s.f.). Bajo ello, se evidencia que el desarrollo de las labores de la inherentes a la industria, sin las adecuadas medidas de promoción y prevención en SST, entrañan una amenaza para los trabajadores del sector que puede derivar incluso la muerte.

Construcción

En el sector de la construcción los trabajadores se enfrentan a una mayor exposición a agentes ambientales. Este ocupa al 5,0% de la población venezolana según el BID (2022). Para 2009 la accidentalidad en este sector era de un 8,2% del total de accidentes no mortales y un 15,49% de los mortales (BID, 2022).

La OIT (2015) ha señalado que los trabajadores del sector de la construcción se exponen a muchos agentes nocivos para su salud. Entre ellos el asbesto, las posiciones de trabajo incómodas, las cargas pesadas, las condiciones meteorológicas adversas, los trabajos en alturas, ruidos o vibraciones de herramientas, la

exposición al vapor o al polvo, entre muchas otras. Lo anterior, sin contar que la falta de cultura de prevención puede ser peligrosa en el sector por las actividades, como el trabajo en altura o el uso de máquinas pesadas que requieren especial prudencia.

Comercio y servicios

En 2021 el BID (2020) advirtió que la población del país se emplea sobre todo en el sector de comercio y servicios, con un 56,4% de la población trabajadora del país en él. La accidentalidad para este sector, según datos recogidos para 2009 por Andrés Mujica, Leonardo Villalba y Miguel Mujica (2013), preveía un 14 % de accidentes laborales y solo un 8,17 % mortales.

Según UMIVALE (2023), Los riesgos laborales más comunes en el sector son esencialmente caídas, golpes contra objetos inmóviles, caídas por manipulación de objetos, incendio y explosión, cortés, contactos eléctricos, sobreesfuerzos físicos, posturas forzadas y ejecución de movimientos repetitivos, entre otros.

Informalidad Laboral

En vista del peligro que corren los trabajadores en los diferentes sectores en Venezuela, es esencial promover una cultura de promoción y prevención en las industrias, según su nivel de riesgo, sus recursos y actividad económica, para evitar accidentes de trabajo y posibles enfermedades laborales.

Sin embargo, esta tarea no puede acabar por complicarse debido al alto porcentaje de informalidad que enfrenta el país. En Venezuela la informalidad ha tenido un crecimiento exponencial. Según los datos recolectados por Demetrio Marotta (2021) en su estudio, para el año 1994 en el país el 41% de los empleados eran formales y 58,7% informales. Luego el país experimentó una evolución en este aspecto: para 2015 la mayoría del empleo en Venezuela era formal, con un 51,5% de formalidad. Esta tendencia al alza en términos de empleo formal decayó para el año 2020, donde la tasa de empleo informal era del 84,5% y solo un 15,5% era formal. (Marotta , 2021).

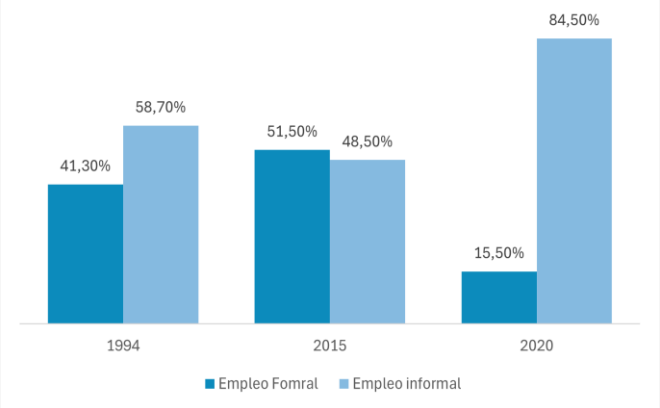

Ilustración 21 - Evolución de empleo formal e informal en Venezuela (elaboración propia con datos de Lazieri 2021)

Lo anterior, implica que no se pueda garantizar que las medidas implementadas en SST le apliquen a la totalidad de trabajadores o a un porcentaje significativo. Es claro entonces que la población trabajadora del país está vulnerable respecto a la protección contra riesgos y a su derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Incluso frente a la industria de hidrocarburos, los trabajadores informales que ejecutan sus actividades en este sector se encuentran expuestos a una mayor amenaza.

Un aspecto relevante que debe ser estudiado, al tener una relación intrínseca con las condiciones de trabajo, es la informalidad la informalidad de trabajadores venezolanos en diferentes naciones de la Región Andina. El secretario general de la comunidad andina, Jorge Hernando Pedraza, con ocasión a la migración venezolana, dijo que "(…) la CAN recibe el 60% de los 5 millones de ciudadanos venezolanos que han dejado su país y que incluso se ha denominado "corredor andino" al área por donde la población venezolana se desplaza hacia Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú (…)" (La Opinión, 2020). Adicionalmente, señaló que frente a la población venezolana "(…) hay 1 millón 764 mil migrantes venezolanos en Colombia, 829 mil en Perú, 362 mil en Ecuador y más de 10 mil en Bolivia, lo cual genera enormes impactos sociales, económicos, en la seguridad, salud, educación, en el empleo, e incluso en el ámbito cultural y políticos (…)" (La Opinión, 2020).

Teniendo en consideración estas cifras, se hace pertinente identificar las condiciones de trabajo de los venezolanos en los países antes mencionados. En primer lugar, en Perú, según la ACNUR, el 80.8% de los migrantes venezolanos para el año 2022 no contaban con un contrato laboral o con un comprobante de pago por sus servicios (Alcázar & Távara, 2023).

Para el caso colombiano, la OIM (2021) dijo que, de acuerdo con una encuesta realizada por la Universidad Piloto de Colombia, el 65% de los venezolanos en el país se encontraba ejerciendo trabajos informales. Esto resulta especialmente alarmante cuando se sabe que "(…) la informalidad por falta de seguridad social afecta a casi el 90% de los trabajadores venezolanos y aquella por tamaño de establecimiento al 71,4% (…)" (Farné & Sanín, 2020)

En Ecuador la situación no mejora, para 2023 se estima que solo "(…) 21.482 venezolanos en Ecuador tienen un empleo con afiliación al IESS (…)" (González, 2023).

En el caso boliviano, se logró identificar que el 62,1% de los migrantes venezolanos se encuentran desempleadas. Al respecto determino que "(…) la mayoría de las personas que se encuentran trabajando lo hacen en el sector del comercio informal, sin acceso a protección social y con ingresos precarios que en muchos casos no les permiten satisfacer sus necesidades básicas (…)" (OIM, 2021).

Es claro entonces que Venezuela es uno de los países con mayores problemas en lo que se refiere a la precarización laboral e informalidad y que el panorama no ha sido diferente para la población migrante, lo cual se ha relegado a la informalidad incluso en países con índices de informalidad mucho más bajos. Esto dificulta en gran medida la garantía a un entorno de trabajo seguro y saludable. La falta de identidad legal que produce la informalidad genera barreras en aspectos como la prevención de riesgos, la vigilancia y la

sanción en materia de políticas de SST, entre otros, sin contar que perpetúa la precarización, la vulnerabilidad y exposición a riesgos de los trabajadores.

4.5.2. Los fundamentos vinculantes de la seguridad y salud en el trabajo en Venezuela

En primer lugar, se debe saber que según la OIT (n.d), Venezuela es un país miembro desde el año 1919. Así mismo, ha ratificado 54 convenios (48 en vigor), entre los cuales, 09 son Convenios Fundamentales. La vinculatoriedad de los convenios depende, en principio, de su ratificación. Como acertadamente manifiesta la OIT, "(…) Si un país decide ratificar un convenio, en general este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales (…)" (OIT, s.f.). El *Convenio C 155 de 1981*, ratificado por Venezuela el 25 de junio de 1984. Ahora, la situación para el *Convenio C 187 de 2006* puede ser un poco más complicada, pues este no se encuentra ratificado por el país. Sin embargo, como se señaló en el caso peruano, según la OIT (2024) -–Reunión 110 de la CIT– se le otorgó el estatus de convenios fundamentales tanto al C155 y C187. Por lo tanto, estas disposiciones son imperativas para todos los Estados Miembros de la OIT, incluyendo a Venezuela.

Aún con esto, la vinculatoriedad de los convenios no se limita a la ratificación. El Estado venezolano, desde su Constitución, ya prevé derechos y obligaciones que se alinean con la intención de la OIT de garantizar la seguridad y salud en el trabajo para los miembros de la comunidad. Prueba de esto es el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual reza que todo:

> "(…) patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones (…)". (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999).

Aunque la Constitución plantea el derecho de manera expresa (a diferencia de la Constitución de Perú), hay otras normas que se alinean con la seguridad y salud en el trabajo, como el artículo 86, que establece la obligación de asegurar la salud de los trabajadores, brindando "(…) protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social (…)" (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999).

Por otro lado, el artículo 88 de la Constitución plantea la igualdad y equidad de ambos sexos en el trabajo. El artículo 89 determina la obligación de mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores, y el artículo 90 establece la obligación de no exceder la jornada laboral y el derecho al descanso.

En este sentido, las disposiciones constitucionales son altamente compatibles con el derecho y principio fundamental d*El entorno de trabajo seguro y saludable* y con las disposiciones de los convenios fundamentales C155 y C187. En ese orden de ideas, la obligación de garantizar el derecho no se encuentra supeditada solamente a los convenios, pues la Constitución del país (norma de mayor jerarquía en el Estado venezolano) contempla el derecho.

4.5.3. Marco normativo en riesgos laborales en Venezuela

Corresponde a este apartado hablar sobre la regulación de Venezuela en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo. Para esto es procedente remitirnos, en primer lugar, al artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que señala de manera expresa el derecho a trabajar en condiciones seguras y adecuadas:

> "*Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones*" (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999).

En relación con esta disposición constitucional, la *Ley Orgánica del trabajo* señala que los trabajadores y las trabajadoras tienen una serie de garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, tales como: procurar la igualdad entre sexos en el trabajo; el derecho a la igualdad para personas con discapacidad; la protección para niños y adolescentes; y la regulación de los descansos y horarios de trabajo o medidas de protección para mujeres en estado de embarazo. Por otro lado, la Ley incorpora prohibiciones importantes para enfrentar el acoso laboral o el acoso sexual en el trabajo.

Posteriormente, la *Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo* determinó una serie de disposiciones en torno al derecho del trabajador. Por ejemplo, la necesidad de contar con un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales. La Ley indica una serie de derechos, como recibir formación respecto a la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, no ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres y la práctica periódica de exámenes médicos de salud. Por otra parte, impone al trabajador la obligación de realizar sus labores acatando las medidas establecidas por las autoridades y el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo y denunciar los casos de inobservancia de las normas.

Asimismo, la Ley plantea que el empleador tendrá derecho a exigir a los trabajadores el cumplimiento de las normas y a exigir el uso adecuado de los sistemas de control. Señaló que debe brindar información y capacitación adecuada en temas de seguridad y salud ocupacional. Además, posee el deber de informar las medidas de prevención a los trabajadores, elaborar con participación de los trabajadores el programa de seguridad y salud en el trabajo y llevar registro sobre las condiciones de prevención, seguridad y salud laboral.

En adición, la norma prevé algunas disposiciones en cuanto a las condiciones que deben encontrarse en el ambiente de trabajo, el diseño de políticas de SST, las políticas de reconocimiento, evaluación y control de riesgos. A su vez, se toman en consideración algunos riesgos específicos, como el manejo de sustancias peligrosas. Así mismo, la Ley señala las prestaciones a las que pueden acceder los trabajadores según los riesgos expuestos y las consecuencias derivadas de ellos, como la pensión de invalidez o la pensión de sobrevivientes.

Sumado a lo anterior, el *Reglamento Parcial de la Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo* determina la obligación de los empleadores de establecer y crear servicios de SST (Decreto No. 5078 de 2006). El objeto de estas labores es la promoción, prevención y vigilancia de la SST contra toda condición que perjudique la salud física o mental causada por la actividad y las condiciones laborales. Este aspecto se desarrollador en la *Norma técnica de los servicios de seguridad y salud en el trabajo* (Resolución 9588 de 2016).

A la vez, el *Decreto No. 5078 de 2006* establece la obligación de estructurar una política y un programa de seguridad y salud en el trabajo, los cuales deben ser enfocados según la actividad económica de cada empresa y según sus procesos. Estos desarrollos deben ser registrados y aprobados a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

La *Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo*, por su lado, establece las responsabilidades del empleador y las sanciones correspondientes según el caso. Entre ellas, se señala el pago de indemnizaciones a favor del trabajador como resultado del incumplimiento del empleador de sus obligaciones legales. También se señala la responsabilidad penal que procede en caso de lesión o muerte del trabajador y los casos en que procede la responsabilidad civil.

Esta disposición se complementa con la *Ley Orgánica del sistema de seguridad social*, que establece el régimen prestacional de SST y presta atención integral a los trabajadores que sufren un accidente laboral o sufren enfermedades laborales. La Ley también asigna las prestaciones dinerarias, como las pensiones o indemnizaciones que correspondan por concepto de siniestros de origen laboral. Por su parte, este régimen soporta el desarrollo de políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y capacitación para la promoción del trabajo en condiciones seguras y saludables. También le da soporte al control de las condiciones del medio ambiente de trabajo, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y la inserción y reinserción al mercado de trabajo.

En otro orden de ideas, las disposiciones normativas venezolanas también determinan la obligación de reportar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales ante el INPSASEL (Decreto No. 5078 de 2006). Esto con el fin de desarrollar la clasificación y estadística de los accidentes de trabajo conforme a lo determinado por la *Norma venezolana de registro y clasificación de estadísticas de las lesiones de trabajo* (Covenin, 474 de 1997).

Esta norma establece el método que deben usar las industrias para recoger la información de los accidentes y enfermedades que ocurran. La normativa del país también cubre las disposiciones del convenio en relación con el establecimiento de servicios de salud ocupacional en el trabajo a través del *Covenin 2274 de 1997*. Por su parte, en la *Covenin 3478 de 1999* se estipula la obligación de los empleadores a implementar medidas de socorrismo y primeros auxilios. Del mismo modo, mediante *Covenin 2226 de 1990* se establecen los grados de emergencias que pueden presentarse y el plan para su control. Por último, en la norma *Covenin 2274 de 1997* se establecen los centros de salud ocupacional en el trabajo, las funciones de estos y la forma en la que se conforman.

Considerando el panorama normativo, nos ocupa ahora repasar las disposiciones desarrolladas para generar protección contra riesgos de trabajo específicos. Se analizarán las disposiciones direccionadas a sectores económicos y aquellas que velan por proteger a las poblaciones especiales de los riesgos que les puedan impactar directamente. Finalmente, se estudiará la normativa en materia de inspección, vigilancia y sanción para validar el cumplimiento de las obligaciones.

Protección contra riesgos específicos

El *Decreto 1564 de 1973* estableció el *Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo*, el cual determina una serie de disposiciones para salvaguardar a los trabajadores del peligro físico que puede presentarse en los lugares de trabajo. El Reglamento trata sobre condiciones de ventilación, iluminación, ruido, vibraciones, temperatura y humedad.

Así mismo, resulta relevante mencionar las normas COVENIN, las cuales son “un conjunto de normativas y estándares de calidad que describen los procedimientos y requerimientos mínimos técnicos a cumplir en una actividad productiva específica” (Ministerio de Poder Popular de Comercio Nacional, 2023), y son expedidas por “la coordinación del Ministerio de Comercio Nacional, a través de SENCAMER, en su rol de Organismo Normalizador Nacional, y con la integración voluntaria de instituciones públicas y privadas, así como la participación conjunta de productores, comerciantes, consumidores y usuarios” (Ministerio de Poder Popular de Comercio Nacional, 2023).

Estas tienen una serie de disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que buscan la prevención de riesgos específicos en los distintos campos de la industria de Venezuela. Encontramos, por ejemplo, que la Covenin 2250 de 2000 busca establecer estándares mínimos de ventilación en los lugares de trabajo; la Covenin 2252 de 1998 indica las cantidades de polvo total aceptables en los lugares de trabajo y cómo determinarlas; la Covenin 2253 de 2001 establece las condiciones aceptables de las sustancias químicas en el trabajo; la Covenin 3069 de 1994 implementa medidas para la protección respiratoria de los trabajadores; las Covenin 3153 de 1996, 2251 de 1998, 2273 de 1991 y 3358 de 2000 buscan proteger al trabajador de los peligros de trabajar en espacios confinados y de exposición de sustancias minerales como el asbesto.

Bajo lo anterior, es claro que las mencionadas disposiciones se han enfocado en enfrentar, suprimir y minimizar los riesgos derivados de peligros físicos, químicos, biomecánicos y condiciones de seguridad que se puedan presentar en el lugar de trabajo.

Por su parte, con relación a los peligros psicosociales, las disposiciones existentes tienden a proteger a los trabajadores de dinámicas de acoso laboral derivadas de conductas tales como la discriminación y la violencia. A casusa de ello, se tiene la *Ley para la promoción y protección del derecho a la igualdad de las personas con VIH o sida y sus familiares, la cual prohíbe la discriminación de las personas con VIH en el trabajo. a su vez, se impone como norma la prevención*, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres para salvaguardar los derechos laborales e implementar medidas de prevención en el lugar de trabajo a través de la *Ley Orgánica de reforma a la Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia*.

No obstante, dichas disposiciones son específicas y particulares para ciertas poblaciones, por lo que se resalta la importancia de estructurar políticas y medidas de identificación, promoción y prevención del peligro psicosocial y de desarrollar herramientas que les permitan a los empleadores su gestión oportuna.

En otro orden de ideas, un aspecto que falta por cumplir es la gestión de disposiciones normativas que velen por la prevención de los riesgos ante peligros causados por fenómenos naturales. Gracias al cambio climático, dichos fenómenos se han vuelto cada vez más extremos y afectan a sectores como la industria petrolera, el gas, la construcción, la agricultura, la ganadería, la caza y la silvicultura, campos económicos relevantes para el desarrollo económico del país. Todo esto deriva en un aumento de los índices de accidentalidad y enfermedad laboral para industrias que, por una parte, tienen un gran índice de informalidad y, por otra, han presentado históricamente una tasa alarmantemente alta de accidentalidad.

Protección frente a ramas económicas específicas

El país también cuenta con disposiciones para la protección de los trabajadores ante las particularidades y actividades específicas de los diferentes sectores económicos. Primero, hay que considerar que las normas existentes sobre la incorporación del programa de SST y de servicios de SST velen por la implementación enfocada de condiciones particulares de seguridad en cada actividad económica. Acorde a la actividad económica se puede generar una clasificación de nivel de riesgo para la cotización en el Sistema de Seguridad Social, específicamente en el Régimen Prestacional de la SST conforme a la Resolución 689 de 2023. Ciertas labores implican un mayor riesgo para la salud e integridad de los trabajadores y necesitan una especial atención frente a las medidas de prevención y promoción.

Aunado a lo anterior, las normas que conforman la COVENIN también brindan lineamientos frente a las medidas de prevención y control a incorporar particulares de las diferentes actividades económicas. Por ejemplo, en la Covenin 2237 de 1989 se establecen las medidas que se deben cumplir en materia de vestuario e implementos de protección personal según el riesgo de la actividad; la Covenin 2248 de 1987, busca la seguridad en lo que respecta al manejo de materiales y equipos en los distintos sectores de la

industria; y la Covenin 2026 de 1999 plantea algunas medidas de seguridad en lo que respecta a la industria del transporte cuando se incluye trabajo con materiales radioactivos.

Sin embargo, estas normas se aplican de manera general. No se encuentran en el país normas que regulen sectores específicos de la economía, lo cual puede incidir negativamente en garantizar el derecho a la SST. Esto demuestra que no se están teniendo en cuenta las características y necesidades especiales de los distintos y principales sectores de la industria.

Protección de grupos específicos de trabajadores

Respecto a grupos específicos de trabajadores, el país desarrolló normatividad para promover la seguridad y salud en el trabajo de la población vulnerable.

Por su parte, la *Ley Orgánica para la protección de niños, niñas y adolescentes,* plantea el deber de proteger a niños y adolescentes del desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación o que pueda ser peligroso o nocivo para su salud y desarrollo integral. Además, establece la edad mínima para trabajar, la jornada máxima permitida, el deber de realizar exámenes médicos y la afiliación al sistema de seguridad social, entre otros.

A esto se añade la *Ley para personas con discapacidad*, la cual busca garantizar la inserción de esta población al mundo laboral. La Ley establece el deber de adaptar las actividades laborales a las condiciones de los trabajadores y generar procesos de reincorporación.

La *Ley de igualdad de oportunidades para la mujer* busca prevenir enfermedades y riesgos. También busca asegurar de que las mujeres accedan de manera igualitaria al trabajo. La Ley incluye algunas disposiciones respecto al trabajo para mujeres en estado de embarazo.

Incentivos, inspección, vigilancia y control

En cuanto a la inspección, vigilancia y sanción de la seguridad y salud en el trabajo en el país encontramos lo establecido en La *Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo*. Esta disposición reviste al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral de funciones de inspección de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, verificando el cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores.

Así mismo, dicha normativa establece las sanciones a las que pueden ser sujetos los empleadores ante la inobservancia de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, indicando la tasación de los grados de la infracción. Al respecto, se determina que es posible que el empleador sea sujeto a responsabilidad administrativa, penal y civil derivada del incumplimiento, las cuales son independientes entre sí y pueden concurrir de forma simultánea en un mismo evento.

En relación con la responsabilidad administrativa, esta se estructurará por acciones u omisiones que deriven del incumplimiento de la normatividad existente en SST, la cual podrá significar una multa de hasta 25 unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador que se encuentre expuesto a riesgos o peligros laborales. Por su parte, cuando se evidencia que la falta es grave y se deriva de la falta de gestión, acreditación y registro de los servicios de SST, la multa oscilará entre 76 y 100 UT por trabajador expuesto. También dispone sanciones especiales para aquellas empresas que se dedican a prestar servicios de seguridad y salud en el trabajo.

La normatividad también establece que se estructurará una responsabilidad civil en contra del empleador en aquellos casos que se evidencie que el accidente de trabajo o la enfermedad laboral se causó por la inobservancia de obligaciones en SST. Esto implica que el empleador deberá pagar al trabajador o sus beneficiarios una indemnización por concepto de perjuicios morales y materiales a causa del daño generado. Así mismo deberá pagar una indemnización acorde a la gravedad de la falta y las lesiones. Dicha indemnización será equivalente al salario de un año de trabajo en los casos menos graves y se pagará el equivalente a ocho años de salario en los casos más graves.

A su vez, también podrá constituirse responsabilidad penal en contra del empleador o sus representantes ante la muerte o lesión del trabajador como consecuencia de una violación grave de la normativa legal en seguridad y salud en el trabajo. Esto puede derivar en una pena privativa de la libertar que podría ser de entre ocho (8) y diez (10) años.

A su vez, la *Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras* establece el régimen sancionatorio por infracciones en incumplimientos respecto a los límites de la jornada de trabajo, las condiciones de trabajo, acoso sexual y otros.

4.5.4. Instituciones nacionales rectoras en seguridad y salud en el trabajo en Venezuela

En este capítulo se encontrará un análisis de las funciones y responsabilidades de las instituciones que tienen a su cargo y responsabilidad la vigilancia y control del cumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para cumplir con esta tarea se hará especial uso de la *Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo*, pues esta es la Ley encargada de estructurar el Sistema de Seguridad Social.

Ministerio de Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo

En primer lugar, haremos referencia al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST), el cual se encarga de realizar las “gestiones políticas del Poder Ejecutivo nacional en materia de relaciones laborales, empleo y de la seguridad social. Propone, diseña, elabora, administra y fiscaliza las políticas para todas las áreas del trabajo, el empleo y las relaciones laborales, la capacitación laboral y la Seguridad Social” (MPPPST, s.f.). Dentro de su rol rector en materia de seguridad y salud en el trabajo, existen funciones principalísimas como el diseño, la formulación y la evaluación de las políticas nacionales

en dicha materia (LOPCYMAT, Artículo 12). En su rol rector de seguridad y salud en el trabajo, existen funciones principales, como el diseño, la formulación y la evaluación de las políticas nacionales (LOPCYMAT, Artículo 12). Así las cosas, para poder cumplir con dichas tareas, la Ley le otorga al Ministerio la facultad de consultar con los órganos más representativos de los trabajadores y los empleadores. A su vez se le da el control tutelar sobre el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación y el Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laboral.

A estos datos se añade que este ministerio está conformado por el ministro designado, el presidente y tres secretarías.

Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)

El INPSASEL tiene como misión "ejercer la rectoría de la salud y la seguridad laboral de todos los trabajadores, a través de la prevención, el análisis de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, conocida por su capacidad técnica y calidad de servicio" (INPSASEL, s.f.). En ese orden de ideas se señalan algunas de las funciones que realiza esta entidad conforme lo establecido en el artículo 17 de la LOPCYMAT:

- Ejecutar la *Política nacional de seguridad y salud en el trabajo*.
- Presentar para su aprobación al órgano rector, en conjunto con otras entidades, el *Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo.*
- Proponer al Ministerio del Trabajo los proyectos de normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Ejercer funciones de inspección, aplicar las sanciones pertinentes, calificar el grado de peligrosidad de las empresas y calificar el origen de la enfermedad o accidente.
- Revisar y certificar los Programas de SST y los Servicios en SST que deben ser implementados por el empleador.
- Asesorar al nivel Ejecutivo sobre la ratificación de convenios en materia de SST.
- Crear y mantener actualizado el Sistema de vigilancia epidemiológico.

Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET)

El INCRET, se encarga de garantizar "la gestión directa de su infraestructura y programas; y la asociación o intermediación con servicios turístico-recreativos del sector público, privado o mixto" (LOCYMAT, artículo 28). Para esto encontramos que el artículo 29 de la LOCYMAT establece las funciones de presentar el plan nacional de SST al ministerio; proponer los lineamientos del componente de recreación para el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo; promover programas de turismo social; ejercer la

administración, comercialización y prestación de servicios de los centros recreacionales; y celebrar acuerdos conforme al trámite para realizar eventos en las áreas de recreación, descanso y turismo social de los trabajadores.

Consejo nacional de seguridad y salud en el trabajo

El objetivo del Consejo es asesorar a los empleadores en promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y asesorar en temas relacionados con las medidas control y estrategias para minimizar los efectos negativos del medio ambiente en los lugares de trabajo (LOCYMAT, artículo 36). Respecto a la conformación del Consejo encontramos que este se encuentra integrado por representantes del Ministerio, quienes tienen competencia en temas de salud, trabajo, ambiente, producción, comercio, turismo, recreación, educación, planificación, ciencia y tecnología. Entre sus integrantes también hay representantes de organizaciones sindicales y empresariales, cooperativas, comunidades organizadas y representantes de seguridad y salud laboral. Entre sus actividades principales se encuentra la función de asesorar al presidente en materia de políticas nacionales sobre SST y formular bases de investigaciones en la materia.

Tesorería de la seguridad social

La Tesorería de la seguridad social es el órgano encargado de *la "recaudación, distribución e inversión de los recursos financieros del Sistema de Seguridad Social"* **(Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2012)**, el cual incluye las reservas para la Seguridad y Salud en el Trabajo en virtud de LOPCYMAT. Dentro de sus competencias encontramos la "liquidación, recaudación, distribución e inversión de los recursos que provengan de cualquier fuente, administrados por ella, así como el registro, afiliación e identificación de las personas, y cualquier otro aspecto relacionado con dicha institución." **(Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2012)**.

Superintendencia de Seguridad Social

Este es el órgano encargado de la supervisión y control del régimen de seguridad y salud en el trabajo, su misión es "Proteger el Sistema de Seguridad Social, a través de la vigilancia, supervisión y fiscalización de todo el Sistema, con la finalidad de garantizar la universalidad, justicia y transparencia de los Regímenes Prestacionales, promoviendo la participación protagónica de los Ciudadanos, para que se forme la cultura de Seguridad Social y el Pueblo Intendente" **(Silva, 2017)**. Según el artículo 31 de la *Ley Orgánica del Sistema de seguridad social*, entre sus funciones está la de regular, inspeccionar, vigilar, supervisar, controlar y fiscalizar los entes que formen parte del sistema de seguridad social; dictar normas que tiendan a que los entes controlados den información financiera; generar informes técnico-actuariales y de estadística confiable; ser transparente y uniforme; y ordenar medidas necesarias para evitar irregularidades o combatirlas en operaciones sometidas a su control.

Supervisión a nivel de empresa

La supervisión del cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas venezolanas se encuentra asignada conforme a la LOPCYMAT en cabeza de dos entidades específicas, por una parte, a las unidades de supervisión adscritas a la Inspectoría del trabajo y, por la otra, a las unidades técnico-administrativas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Consulta y participación

La LOPCYMAT establece órganos encargados de brindar asesoría en materia de seguridad y salud en el trabajo, tales como los comités de seguridad y salud laboral de las empresas; los delegados o delegadas de prevención; las organizaciones sindicales; y otras instancias de participación y control social.

Nótese cómo el Comité de seguridad y salud laboral es un órgano paritario que debe crearse en todo establecimiento, centro de trabajo, o unidad de explotación con la finalidad de emitir recomendaciones sobre las políticas, programas y actuaciones en SST. Dicho comité deberá estar registrado en el INPSASEL, instituto ante el que presentará informes periódicos de gestión.

Otros organismos

Por lo que se refiere a otras entidades que participan directa e indirectamente en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, encontramos a las entidades encargadas del Sistema Público Nacional de Salud. Este Sistema se encargada de garantizar que los trabajadores tengan acceso oportuno a las prestaciones de atención médica que se requieran en caso de un accidente o enfermedad ocupacional. Así mismo, están las entidades que apoyan los servicios de capacitación y reinserción laboral en el Régimen Prestacional de Empleo. Además, nuevamente traemos a colación que todas las empresas tienen el deber de garantizar que sus trabajadores laboren en condiciones seguras. Las empresas también tienen el deber de identificar y evaluar factores de riesgo. Tampoco se debe dejar de lado la responsabilidad que tienen de vigilar la salud de los trabajadores. Finalmente, es oportuno adicionar que estos otros organismos deben ser aprobados por el INPSASEL.

4.5.5. Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente en Venezuela

Finalmente, se analizará la compatibilidad del desarrollo normativo de Venezuela frente a los convenios fundamentales C 155 de 1981 y C 187 de 2006. Al respecto mencionamos que Venezuela ha desarrollado un marco normativo que busca dar expreso cumplimiento a las disposiciones del *Convenio C 155 de 1981*. Sin embargo, una de las falencias es la limitada implementación y gestión de medidas de vigilancia y fiscalización para el cumplimiento de dichas disposiciones. En este marco, se brindarán algunas recomendaciones que buscan ser de utilidad para la eficacia del derecho fundamental al trabajo d*El entorno de trabajo seguro y saludable*.

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

A partir de la ratificación de Venezuela del Convenio Fundamental C 155 de 1981, se ha evidenciado un desarrollo normativo enfocado al cumplimiento de las disposiciones contenidas en dicho convenio. Sin embargo, existe un reto en cuanto a implementación, la cual actualmente es muy limitada, tal y como se evidenciará a continuación.

Política nacional en seguridad y salud en el trabajo

A la hora de hablar de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y ambiente de trabajo, es menester mencionar la *Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo* (LOPCYMAT). Esta contiene las disposiciones mínimas para que el país implemente *una Política nacional en seguridad y salud en el trabajo*. Al respecto, la norma establece que el Ministerio de Trabajo es el encargado de diseñar la política nacional en SST. Por otro lado, la norma dicta que su objetivo es la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. En adición, en ella ubicamos la obligación de realizar el examen periódico sobre los accidentes y enfermedades laborales que ocurran. Otra de las obligaciones destacadas es el deber de colaboración, incluyendo la participación de trabajadores, empleadores, organizaciones representativas y entidades que participan del derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

También se desataca la labor que realiza Venezuela al designar las entidades que tienen a su cargo el derecho. En específico se señaló al Ministerio de Trabajo como órgano rector en la materia. Como órganos encargados de gestionar las medidas de SST al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores. Finalmente, se asignó a la Superintendencia de Seguridad Social como entidad encargada de la supervisión del régimen de seguridad y salud en el trabajo.

Aún con ello, el país tiene la necesidad de incorporar recursos para implementar la normativa que estableció, pues no se evidencia que se haya puesto en práctica disposiciones contempladas. En particular, el país no ha formulado una política nacional en SST, lo que implica una falta de gestiones aplicables a nivel nacional.

En este sentido, es necesario emprender las acciones pertinentes para plantearlas. Para ello es imperante formular un perfil del país en materia de SST, identificando la normatividad existente, los recursos existentes, las estadísticas de lesiones y enfermedades laborales, las actividades que se desarrollan en SST, la demografía, alfabetización, las industrias existentes, el empleo y otros factores relevantes. Así mismo, se deben convocar mesas de diálogo en donde los representantes del Estado, empleadores y trabajadores se reúnan. Estos representantes deben ser de diferentes regiones e industrias y debe discutir con el fin de conocer las necesidades particulares de los diferentes trabajadores en materia de SST. De esta forma, se podrán determinar las prioridades para tener en cuenta para formular el contenido de la política.

Ahora bien, la política debe retomar los principios en torno a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, salvaguarda de las condiciones de trabajo, el fomentar una cultura de SST y la mejora continua. Esto incorporando entre otras prioridades la gestión en prevención de riesgos laborales dentro del sector informal, dado que según estudios reportado existe un porcentaje de informalidad de 84.9% (ILOSTAT, 2024). Por otra parte, es menester tener una especial consideración en el sector económico de la manufactura, dado el alto porcentaje de accidentalidad laboral. A su vez hay que considerar el sector económico de hidrocarburos en conformidad a su importancia en la economía del país y teniendo en cuenta que es una actividad de alto riesgo. Lo anterior con la finalidad de brindar una guía para la construcción y desarrollo de labores, actividades y disposiciones en riesgos laborales.

Monitoreo en riesgos laborales

El monitoreo de riesgos laborales permite establecer obligaciones respecto a los diferentes grados de riesgo y prohibiciones de actividades especialmente peligrosas, pues este brinda información sobre los principales problemas en el país. La LOPCYMAT plantea el deber de los consejos estatales, municipales y sectoriales de evaluar los diferentes sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo. La norma también prevé estudiar la seguridad y salud en el trabajo en el país, función asignada a la oficina de asuntos educativos. Pese a la existencia de esta obligación, hay carencia en su aplicación, ya que actualmente no se evidencian estudios nacionales que analicen el panorama del país.

Ahora bien, es pertinente reconocer que Venezuela, con el fin de estructurar una serie de medidas para mitigar peligros químicos, biológicos o físicos, desarrolló una serie de normas técnicas por parte del COVENIN (Comisión Venezolana de Normas Industriales). Estas abordan peligros ergonómicos, biológicos y químicos, entre otros. La COVENIN suministra también algunas disposiciones sobre las máquinas y el uso de ellas.

Podemos hablar, entonces, de un robusto sistema de medidas para prevenir la ocurrencia de AT y EL que se enfoca en las necesidades específicas de los diferentes campos de la industria. El país incorpora, además, medidas que favorecen la prevención de riesgos en cabeza de agentes como los fabricantes de maquinaria, quienes tienen la obligación de informar sobre los riesgos asociados a su producto y brindar instrucciones para su prevención. Asimismo, tienen la obligación de realizar estudios sobre los riesgos y equipos materiales de las máquinas.

Por otra parte, en las normas no se evidencian prohibiciones para la población general frente al desarrollo de actividades por el alto riesgo que representan. Sólo se identificaron algunas disposiciones sobre las cantidades permisibles de asbesto o de polvo. Adicionalmente, se identificó que en el artículo 333 de la *Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras,* hay actividades prohibidas para las mujeres embarazadas en casos en que esta pueda poner en riesgo su vida o la del feto en gestación. Además, la *Ley Orgánica para la protección de niños, niñas y adolescentes* indica por medio del artículo 96 que los menores no podrán trabajar en labores peligrosas o nocivas para la salud.

Otra falencia tiene que ver con los estudios sobre riesgos laborales en el país. Aunque se encuentra previsto en la normativa el deber de los fabricantes de investigar sobre los riesgos laborales, no se evidencian su cumplimiento en la práctica. Todo esto permite ver que, aunque el país reconoce las obligaciones impuestas por el convenio, la normativa que implementa en relación con este no se cumple.

Obligaciones de empleadores y trabajadores

En la LOPCYMAT se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en materia de SST, los cuales se ajustan a las disposiciones del convenio, en su mayoría.

En lo que respecta a los trabajadores, estos tendrán derecho a recibir formación sobre seguridad y salud en el trabajo. En la misma línea de protección, la norma contempla el derecho de estos de no ser sometidos a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres. Así mismo, cuando se presenten condiciones de este tipo, pueden rehusarse a trabajar para proteger su seguridad y salud. A la vez, el trabajador podrá denunciar ante la autoridad correspondiente las condiciones insalubres de trabajo. Adicionalmente, este tendrá derecho a que se les realicen exámenes periódicos de salud. En contraste, entre las obligaciones del trabajador está escoger a los delegados de prevención que conforman el Comité de Seguridad y Salud y representan a los trabajadores en materia de SST. Por último, establece el deber de los trabajadores de informar sobre cualquier situación que entrañe un riesgo para ellos mismos o para los demás trabajadores y acatar las instrucciones del empleador.

Aunque la LOPCYMAT en el artículo 54 plantea una lista de deberes del trabajador, notamos que no se contempla la responsabilidad de cooperar con el cumplimiento de las obligaciones del empleador. Al respecto, es pertinente que se incentive este deber, teniendo en cuenta que la colaboración y el soporte son fundamentales a la hora de garantizar la SST. Esto fomentará la apropiación de conocimiento y se concientizará al empleado sobre la importancia de asumir comportamientos que se alineen con la prevención de accidentes y enfermedades laborales en el país.

Para los empleadores, pueden exigir a los trabajadores respeto y acatamiento de las órdenes, exigir que los empleados se abstengan de desarrollar actos o conductas que afecten la SST y que los empleados participen en los comités del trabajo. También se encargan de garantizar que sus trabajadores reciban oportunamente sus prestaciones correspondientes. En oposición, sus obligaciones son garantizar condiciones adecuadas de seguridad e higiene para los trabajadores, crear servicios de seguridad y salud en el trabajo y proporcionar los primeros auxilios a los trabajadores en los momentos requeridos, entre otros. Al igual que con el trabajador, la norma prevé una lista de derechos y obligaciones.

A pesar de las falencias en este campo, este es uno de los apartados del Convenio C 155 de 1981 que el país adopta exitosamente, pues aborda puntos de interés para la gestión de peligros y riesgos por parte del empleador. Así mismo, encontramos disposiciones para que los trabajadores velen por su propio cuidado y acaten las instrucciones del empleador.

Sistemas de registro, inspección y vigilancia

Venezuela establece en la normativa de seguridad y salud en el trabajo un sistema para el registro de accidentes y enfermedades ocupacionales. Este se encuentra previsto tanto en LOPCYMAT como en COVENIN 474 de 1997. Dicha disposición indica el proceso de notificación por parte de los empleadores y el deber de llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

No obstante, el sistema cuenta con una serie de oportunidades de mejora. Por ejemplo, se debe reforzar el nivel de vigilancia y control del reporte efectivo por parte de los empleadores. Para ello es recomendable realizar brigadas de inspección. También se deben reforzar las medidas coactivas que se pueden imponer ante el incumplimiento. Por su parte, es pertinente crear incentivos para fomentar el reporte oportuno de los eventos por parte del empleador. A la vez, se deben abrir canales para que el trabajador pueda reportar cuando el empleador omita esta obligación.

Ahora bien, en cuanto a la elaboración de estadísticas nacionales, es necesario desarrollar un sistema de información pública que presente información actualizada. Este deber ser integrado con las instituciones gubernamentales relevantes, los representantes de los trabajadores y los empleadores. También es pertinente que el sistema contemple un análisis de datos de los eventos graves y mortales para contar con la información necesaria para generar las investigaciones y así conocer aquellas actividades y condiciones que ameritan un mayor grado de intervención.

En cuanto a la inspección y vigilancia, LOPCYMAT encarga el deber de supervisión de cumplimiento de obligaciones a nivel empresa a las Unidades de Supervisión adscritas a la Inspectoría del Trabajo. La norma establece las sanciones a nivel administrativo correspondientes en caso de infracción a las disposiciones del sistema. La norma determina la responsabilidad de tipo penal y tipo civil que se puedan derivar para el empleador o sus representantes por eventos laborales.

Aunque el país parece constituir adecuadamente el sistema de inspección y registro, incluyendo las entidades que tienen a cargo la tarea, en la práctica las disposiciones de la norma no se ven materializadas. Esto se ve en el alto nivel de incumplimiento de los lineamientos sobre Seguridad y Salud en el trabajo que han sido repasados durante este escrito. Puede que la informalidad que aqueja al país pueda generar dificultades al hacer una adecuada labor inspectora. Se recomienda, entonces, encontrar la forma de mermar estas dificultades para poder fomentar el cumplimiento de la normativa. Por otro lado, se evidencia una falencia en el sistema de registro implementado en el país, teniendo en cuenta la ausencia de información estadística de los accidentes y enfermedades laborales ocurridos en el país.

C 187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

En cuanto al Convenio Fundamental C 187 de 2006 también se establecen algunas reglas que tienen armonía con las disposiciones de LOPCYMAT. Sin embargo, es necesario implementar medidas adicionales para dar un cabal cumplimiento a ciertas disposiciones.

Cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo

la cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica contar con campañas nacionales e iniciativas en el lugar de trabajo, facilitar el intercambio estadístico y promover la participación de los trabajadores en la implementación de la SST. Con relación a estas disposiciones la LOPCYMAT establece que a nivel empresa se deben establecer comités mixtos y la adopción de política de SST. Adicionalmente, encontramos obligaciones sobre capacitación de trabajadores y empleadores y el deber de realizar campañas e iniciativas en el lugar de trabajo para crear conciencia sobre el derecho, campañas que deben ser gestionadas por la Oficina de asuntos educativos y comunicacionales.

Aún con lo anterior, la Cultura nacional de prevención en seguridad y salud en el trabajo en Venezuela está en desarrollo. La información estadística es escasa, por lo que no podemos hablar de un intercambio fácil de estadísticas y datos sobre la seguridad y salud en el trabajo entre los diferentes agentes (empleadores, trabajadores, representantes y demás autoridades competentes). Por otra parte, aunque se establezca la obligación de capacitación, es imperante procurar el desarrollo de campañas de sensibilización y capacitación en SST y riesgos laborales para el empleador y trabajador que permitan el desarrollo del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, es necesario reforzar el recurso humano para brindar asesoría técnica necesaria a los empleadores y trabajadores.

Política nacional en seguridad y salud en el trabajo

En cuanto a la política nacional de seguridad y salud en el trabajo reforzamos la necesidad de desarrollar disposiciones en torno a incentivar la mejora continua del programa. Adicionalmente, si bien hay disposiciones que mencionan la importancia de la evaluación periódica de las condiciones de SST, no se adoptan disposiciones relacionadas con la revisión periódica de política nacional. La política también busca el incentivo de desarrollar nuevos estudios que permitan identificar los peligros y riesgos y desarrollar medidas útiles para su prevención.

Por otra parte, la LOPCYMAT plantea el deber de colaboración para empleadores, trabajadores y las organizaciones que los representan. También se destaca la participación de trabajadores y empleadores en las entidades asesoras y consultivas, entre otras. La norma contempla como objetivo de la política buscar un ambiente seguro y evaluar los posibles peligros y riesgos en cabeza del empleador, aspectos determinados en el *Convenio Fundamental C 187 de 2006*. Así, formula incentivos para que los trabajadores formen parte del Comité de seguridad y salud laboral, como la inamovilidad laboral, que garantiza a quienes hayan formado parte del Comité la permanencia y la imposibilidad de desmejorar sus condiciones de trabajo sin justa causa.

Sistema nacional en seguridad y salud en el trabajo

El sistema nacional en seguridad y salud en el trabajo en el país está conformado por una serie de disposiciones legales que plantean responsabilidades, deberes y derechos en prevención de riesgos

laborales. A la vez, plantea mecanismos para observar el cumplimiento de la normativa en la materia, señalando las entidades encargadas y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento. En este mismo orden de ideas, se definen cuáles son los organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, se establece el deber de colaboración y las entidades que se encargan de brindar servicios de información y asesoramiento, tales como los Comité de Seguridad y Salud Laboral. Igualmente, se impone el deber del empleador de constituir servicios de salud en el trabajo y de desarrollar los programas de seguridad y salud en el trabajo que buscan la evaluación y control de las condiciones peligrosas en el lugar de trabajo.

En cuanto al *Programa general de seguridad y salud en el trabajo* (PGSST), la NT-04-2023 establece la responsabilidad de describir los procesos, identificando los peligrosos existentes y el diagnóstico de las necesidades del centro de trabajo para adoptar medidas de prevención y mejoras de los niveles de protección. Así mismo, en procura de la mejora continua, se menciona que la identificación de los procesos peligrosos debe realizarse de forma inicial cuando existan cambios internos o externos, cuando se tengan conceptos técnicos que impliquen avances en maquinaria o cuando se tengan proyectos de construcción, entre otras posibilidades. Además, se deberán diseñar e implementar planes de trabajo que debe contener educación e información preventiva, inducción a nuevos ingresos y cambios, procesos de inspección, monitoreo y vigilancia epidemiológica, monitorio y vigilancia del uso de tiempo libre, atención integral preventiva, planes de contingencia y atención de emergencias e ingeniería y ergonomía.

Ahora bien, es necesario que se empiecen a incentivar medidas para garantizar procesos de mejora continua. Entre ellas se deben incorporar procesos de certificación y recertificación de la implementación del *Programa de seguridad y salud en el trabajo*. Esto obliga a realizar una revisión periódica de las condiciones de trabajo, los peligros y riesgos existentes y las medidas de prevención y control a incorporar.

Además, se reitera la necesidad de una infraestructura de información que permita recopilar y analizar datos de la siniestralidad, permitiendo la gestión de estudios e informes.

Es recomendable implementar mecanismos que tengan en cuenta las condiciones específicas de las empresas, particularmente de las pequeñas y medianas empresas que representan la mayor composición empresarial en el país. Esto permitirá garantizar que las disposiciones creadas sean aplicadas sin excepción, salvaguardando así el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo para todos los agentes correspondientes. Se deberá establecer la implementación de estándares mínimos que aborden la implementación de las disposiciones normativas direccionada a las condiciones especiales de cada industria. Así mismo, es pertinente fomentar la adopción de medidas a través de programas de certificación que generen reconocimientos e incentivos fiscales. Además, se debe proporcionar asistencia técnica y recursos económicos para soportar el cumplimiento de medidas de prevención.

Así mismo, se considera pertinente que Venezuela adelante un tránsito de programa a un sistema de gestión, adoptando el ciclo planear, hacer, verificar y actuar (PHVA), con el fin de garantizar la mejora

continua. Puesto que, la NT-03-2023 sólo plantea la evaluación anual del programa SST con participación de los trabajadores y dicho informe debe ser presentado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral al INPSASEL. Lo anterior, en la medida que no está expreso que en caso de que un accidente de trabajo se presente una reevaluación de la identificación de peligros y valoración de riesgos, para actualizar las medidas y controles a que haya lugar. Así como, tampoco se estructuran indicadores de gestión, que midan la eficiencia del sistema y la efectividad de las medidas y controles.

Programa nacional de seguridad y salud en el trabajo

Es menester informar que Venezuela no ha desarrollado un programa nacional de SST, en el que se incluya una planificación estratégica y operativa definiendo los objetivos, las líneas de acción, las metas, actividades a ejecutar en un término específico, los responsables a nivel nacional, regional o sectorial y los indicadores de cumplimiento. Por lo tanto, es imperante que a partir del perfil nacional de SST y del proceso de consulta tripartita, donde se definan las fortalezas y debilidades del país en riesgos laborales. Con ello las problemáticas y prioridades se construya este insumo con las actividades que correspondan para derivar puntos de mejora y configurar programas más sólidos.

Para finalizar, debemos hacer referencia que la ausencia de un programa de seguridad y salud en el trabajo implica una deficiencia para reexaminar y revaluar la infraestructura creada para la gestión de las medidas de prevención en riesgos laborales. Puesto que no se incorporan objetivos ni los términos o plazos para su alcance. En este sentido, el omitir el desarrollo de una política nacional generan la falla estructural en el sistema nacional de salud y seguridad en el Trabajo impidiendo que se desarrolle un plan sólido que sirva de guía periódica para la evolución del sistema.

4.5.6. Conclusiones y recomendaciones

El país se encuentra atravesando una de las crisis económicas y sociales más agudas del continente latinoamericano. Esto afecta a los trabajadores de diferentes formas, una de ellas, la informalidad. El 84,5% de la población se desempeña en el sector económico del trabajo informal. Por lo tanto, es pertinente que las disposiciones se adapten y busquen la prevención de riesgos laborales para este sector.

El desarrollo normativo venezolano en torno a la SST contiene disposiciones que buscan garantizar condiciones laborales adecuadas. Venezuela designa entidades encargadas de la gestión de medidas; aborda los lineamientos y programas que el empleador debe desarrollar con ocasión a los procesos que ejecuta para asegurar la integridad y vida del trabajador, determinando la obligación de establecer un programa de SST y una serie de planes; incorpora un sistema de registro y notificación; especifica las medidas de prevención que se deben tomar frente a peligros biológicos, físicos, químicos, etc; y determina medidas de protección para personas con condiciones específicas.

Venezuela tiene disposiciones alineadas a los planteamientos de los convenios fundamentales C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y C187 - Convenio sobre el marco promocional para

la seguridad y salud en su normativa. Principalmente a través de la Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, la *NT-03-2016* y de la *NT-04-2023* sobre programas de SST**.**

No obstante, es necesario que el país empiece a generar gestiones para adoptar una política y un programa nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Esto le permitirá direccionar sus políticas a las problemáticas que evidencie, asegurando el proceso de mejora continua con miras a la evolución del sistema y el alcance del derecho para todos los grupos de trabajadores.

Además, entre las prioridades que el país debe agregar a su agenda pública, el deber de desarrollar un sistema de información de riesgos laborales unificado y público que permita registrar y estadísticas sobre accidentes y enfermedades laborales en el país. En la actualidad no se encuentran datos, informes o estudios oficiales de la situación que se presenta. Contar con este tipo de información permite focalizar las no conformidades o inconsistencias que pueden presentarse en la materia con el fin de implementar las medidas adecuadas.

En cuanto al seguimiento y vigilancia del cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador, es necesario que el país refuerce el sistema de inspección. Esto ayudará a garantizar reportes de ATEL oportunos. También se recomienda implementar medidas que refuercen la mejora continua de los procesos y medidas que adopta el empleador en SST. Entre ellas la verificación de los programas y planes de trabajo en SST y su certificación periódica. También se debe brindar asesoría técnica y adaptada a las capacidades y actividades de las empresas y empleadores. Por su parte, es necesario que se estructuren programas de formación gratuitos de riesgos laborales certificables, con la finalidad de desarrollar conocimiento en la materia para la población general, incentivando así una cultura en SST.

5. *Entorno de trabajo seguro y saludable*: Buenas prácticas en Latinoamérica

Este capítulo pretende analizar las buenas prácticas adoptadas en Latinoamérica en materia de seguridad y salud en el trabajo que pueden ser referentes para Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. Así mismo, se enumerarán las lecciones aprendidas que permitirán la optimización de las medidas a implementar para suprimir y minimizar los riesgos laborales, junto con sus consecuencias nefastas para los trabajadores y la economía. Por otra parte, se revisarán los mecanismos desarrollados para adoptar los aspectos sustanciales de los convenios fundamentales C 155 y C 187.

A través de la experiencia de los países de América Latina y del Caribe, queremos profundizar sobre los aspectos que se han implementado en estos países y han generado efectos positivos, así como, sobre las lecciones aprendidas. Esto con el fin de tener una base e insumo para la presente investigación, que puede ser implementado por los países de la región andina en pro de la mejora de la SST.

Para efectos de claridad queremos señalar lo que entendemos por “buenas prácticas”. Consideramos que el término “buenas práctica” hace referencia a aquellas políticas, procedimientos y acciones diseñadas para proteger la integridad física, mental y emocional de los trabajadores en el lugar de trabajo. Estas prácticas se centran en prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, evitando la ocurrencia de afectaciones a la integridad, salud e incluso la vida mediante la promoción de entornos laborales seguros y saludables para todos los trabajadores.

Se identificarán y analizarán las prácticas y disposiciones normativas desarrolladas en los países latinoamericanos que ratificaron alguno de los convenios fundamentales C 155 y C 187. Para profundizar en el análisis comparativo se analizarán los diferentes países de América Latina que han avanzado significativamente en la promoción de buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo, independientemente del estado de ratificación de los convenios en mención. De esta forma, se concluirá postulando las recomendaciones y ajustes que pueden desarrollarse conforme a los aspectos identificados.

Argentina

En Argentina la seguridad y la salud en el trabajo son derechos de rango fundamental. Esto se ve con claridad al comprender que en los tratados y convenciones sobre derechos humanos tienen jerarquía constitucional conforme a lo establecido en la Constitución de la Nación de Argentina (CNA) en el artículo

75 inc. 22. Así mismo, el *Convenio C 155* fue ratificado por la *Ley 26.693* y el *Protocolo de 2002*, este último relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores del 13 de enero de 2014. Por su parte, la *Ley 26.694* ratificó el *Convenio 187* de la OIT, relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo.

La legislación argentina considera que el cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad. Razón por la cual promueve el desarrollo normativo para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, se evite el exceso de esfuerzo de los trabajadores y se garantice la recuperación y el reposo cuando se requieran. Se mencionarán los hitos del país en materia de SST, los cuales significaron un avance significativo en seguridad y una disminución en la siniestralidad.

En 2010, Argentina se adhirió a la *Estrategia Iberoamericana de salud y seguridad en el trabajo 2010 – 2013* y en 2011 acordó tripartitamente la *Estrategia argentina de salud y seguridad en el trabajo 2011 – 2015*. Este último acuerdo contribuyó al desarrollo de la SST mediante el planteamiento de objetivos y medidas necesarias.

Uno de los objetivos era avanzar hacia la implementación de una mejora de la cultura preventiva. Para ello se empezaron a ejecutar actividades en torno a la sensibilización sobre la seguridad y salud en el trabajo, como campañas específicas en los sectores de la construcción y la industria agrícola. La estrategia incluyó a los agentes sociales y se asumió como un deber la continuación y la ampliación de mesas de trabajo sectoriales en empresas con alta siniestralidad.

Otro objetivo fue el de optimizar los sistemas de información. Para esto se estableció la obligación de mejorar los documentos y sistemas de declaración de accidentes de trabajo, fortalecer la vía electrónica para el registro de accidentes y ampliar la difusión de datos específicos en lo referente al registro, entre otras obligaciones.

Las prácticas incluidas en el acuerdo permitieron ver una tendencia a la baja en la siniestralidad en Argentina entre el año 2011 y 2015. Posteriormente, para el año 2015 el país acordó la *Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015 – 2019*, la cual contiene medidas que continúan con la estrategia anterior e incluyen nuevas disposiciones en materia de uso de sistemas digitales.

Una novedad de la II Estrategia Argentina es la “decisión de la SRT de promover un enfoque integrado para el abordaje de las problemáticas de la salud y el trabajo centrado en la Salud Preventiva Integral para los trabajadores argentinos, en el entendimiento que las enfermedades que afectan a la población económicamente activa son, entre otras, las Enfermedades no Trasmisibles que en la Argentina representan la principal causa de mortalidad (60%)” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2015). Por otro lado, la estrategia busca ampliar la cobertura de las prestaciones al incluir diferentes grupos de trabajadores, como los bomberos, los trabajadores de empresas autogestionadas o las fuerzas armadas. La implementación de esta estrategia continuó con la tendencia a la baja en la accidentalidad laboral, la cual

terminó disminuyendo significativamente desde aproximadamente un 40% en 2011, a 26.1% en 2019 (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2015).

En adición a lo anterior, en el 2012 se formuló la Política nacional de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo. De esta se derivaron una serie de acciones tales como el señalamiento de los procesos peligrosos y sujetos a autorización y la identificación de las sustancias prohibidas. Además, se genera el procedimiento específico para la declaración de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y se desarrolla el sistema de investigación en materia de agentes físicos, químicos o biológicos que puedan entrañar riesgos para los trabajadores. Todo esto contribuye positivamente a la salud de los trabajadores, mermando así las condiciones de exposiciones a factores de riesgo y añadiendo seguridad a la diferenciación de enfermedades de origen laboral o de origen común.

Es pertinente resaltar la investigación denominada Panorama nacional de la salud de los trabajadores de Argentina, la cual muestra las condiciones específicas que atraviesa el país en el campo de seguridad y salud en el trabajo. Algunos factores de riesgo considerados con las condiciones ambientales, la morbimortalidad en el campo laboral y la cobertura del sistema de seguridad social y riesgos laborales, entre otros. Este documento constituye una buena práctica, pues es un insumo que permite ver la situación actual del país y los puntos que deben tenerse en cuenta para el diseño de políticas de seguridad y salud en el trabajo. El documento representa un punto de partida para el desarrollo futuro.

En otro orden de ideas, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo ha firmado múltiples acuerdos con la provincia de Buenos Aires en materias tales como el fortalecimiento de la labor de inspección, el cumplimiento de las normas en materia de SST implementadas en el país y la implementación de talleres de capacitación para los inspectores. Esto evidencia el trabajo interinstitucional y colaborativo estatal, pues todo esto contribuye a la adecuada supervisión del cumplimiento de la normativa correspondiente.

Con base en lo anterior, podemos concluir que el país cuenta con una gran serie de aciertos en cuanto a las practicas implementadas para el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo. Dentro de los principales resultados positivos encontramos el incremento de la cobertura del sistema de riesgos de trabajo y el descenso sostenido de los índices de accidentabilidad. Esto último es el resultado principal y más esperado del sistema. Con esto en mente, las medidas implementadas por el país hablan de un incremento en la cobertura de la protección de la salud y seguridad en el trabajo para sectores y colectivos de trabajadores que antes se encontraban excluidos de él.

También se avanzó en el protagonismo de los agentes sociales en la salud y seguridad en el trabajo. Este ayudó a mejorar la cultura preventiva y mejorar los sistemas de información y registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A su vez incrementó la cooperación y la colaboración regional en materia de seguridad y salud en el trabajo. En ese orden de ideas, es posible decir que la formación en Higiene y Seguridad adquirió una importancia central en la configuración de un ambiente de trabajo en el país. Las políticas tienen en cuenta la noción de trabajo digno y la transición responsable para los años

venideros, lo que permitirá la implementación de nuevas disposiciones y continuar con la tendencia a la baja en la siniestralidad laboral.

Chile

Chile se destaca como uno de los países líderes en América Latina en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) gracias a una combinación de legislación progresista, programas de prevención eficaces y una creciente conciencia sobre la importancia de la protección de los trabajadores.

A través del Decreto No. 72 de 2011 del Ministerio de Relaciones Exteriores, Chile ratificó el Convenio C 187 sobre el Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, lo cual implicó un impulso para la implementación de programas de prevención y capacitación.

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) han desempeñado roles fundamentales en la promoción de la prevención de riesgos laborales y en la capacitación de empleadores y trabajadores. Estos entes institucionales no solo han logrado aumentar la conciencia sobre los riesgos laborales, sino que también fomentan una cultura de seguridad en el lugar de trabajo. Así mismo, se ha visto reforzada la estructuración de un nuevo centro de capacitación técnica, teniendo en cuenta la necesidad de continuar promoviendo una cultura preventiva para reducir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Con este objetivo se han generado actividades formativas sobre prevención de riesgos con un enfoque que toma en cuenta competencias y metodologías (RHM MANAGEMENT, 2024).

El Decreto Supremo No. 19 del 2011 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social crearon el Consejo Consultivo, que está orientado a asesorar de forma permanente al Presidente de la República en todas aquellas materias y actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral. Dicho Consejo está conformado por cinco miembros nombrados por el Presidente de la República: uno en representación de los trabajadores, uno en representación los empleadores y tres profesionales con experiencia reconocida y una trayectoria en SST, materia laboral o previsión social. Uno de los integrantes debe asumir el cargo de presidente del Consejo.

Por otra parte, el Decreto Supremo No. 20 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social creó un Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya función principal es asesorar de forma permanente al Presidente de la República sobre la formulación de lineamientos y Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este Comité está presidido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social y lo integran los Ministros de Defensa Nacional; Economía, Fomento y Turismo; Salud; Agricultura; Minería; y Transporte y Telecomunicaciones. La creación del Comité se considera una buena práctica, pues este fomenta la colaboración para desarrollar el sistema y contribuye a la calidad de las disposiciones que se implementen.

En la misma línea de colaboración antes mencionada, según la OIT (2023) durante el año 2011 también se constituyeron Mesas regionales de seguridad y salud laboral lideradas por la Seremi del Trabajo y Previsión Social de cada región. Estas son instancias de carácter permanente. Su objeto principal es generar una oportunidad para que las entidades evalúen periódicamente las condiciones de seguridad y salud laboral en la región con responsabilidad e interés y presenten iniciativas para lograr mejoras. Dichas mesas remiten a la Superintendencia un informe de trabajo que presente solicitudes puntuales. Estas solicitudes se deben coordinar con los Ministerios pertinentes. Esto es beneficioso si buscamos la evolución y la mejora continua del sistema.

Por su parte, debemos mencionar que en el año 2016 se aprobó la Política nacional de seguridad y salud en el trabajo mediante el Decreto Supremo No. 47, política que se derivó de un proceso tripartito de formación. Así mismo, se estructuró mediante la identificación de las diferentes necesidades y opiniones de los actores. Para lograr esto se llevaron a cabo talleres de consulta en lo que se consultaba a los participantes sobre el contenido de la política para consensuar las conclusiones (OIT, 2023). Bajo lo anterior, se evidencia que la Política se desarrolló a partir del diálogo social, pues se incluyeron diferentes perspectivas, hubo intercambio de información, se tomaron en cuenta las necesidades de las partes y se desarrollaron estrategias apropiadas. En este sentido, la Política no se limitó a generar una serie de documentos revisados por los empleadores y trabajadores a nivel nacional, sino que generó un proceso de creación conjunta con la totalidad de los actores presentes a nivel regional, descentralizando la consulta tripartita (OIT, 2023)

En adición, el país demuestra su preocupación por la mejora continua y busca adaptarse a las nuevas necesidades relativas al derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Un ejemplo de esto es la Política nacional de seguridad y salud en el trabajo para el período 2024-2028 que fue presentada ante la OIT. Esta ha sido destacada por abarcar riesgos emergentes, tales como la violencia, el acoso laboral, desafíos psicosociales, la salud mental y el cambio climático. Dicha política es un resultado del examen continuo que se realiza cada 4 años en la política de seguridad y salud en el trabajo (aunque la última examinación fue aplazada por la pandemia del COVID 19). Aunque la OIT resalta el carácter vanguardista de la política presentada en 2024, ya para 2016 el país incluía disposiciones como la eliminación de las distinciones entre obreros y empleados o la búsqueda de la equidad de género a través del Decreto No. 47 del 16 de septiembre de 2016.

Es pertinente mencionar que una de las particularidades de Chile es que el país desarrolló una serie de disposiciones particulares para las actividades económicas específicas que representan una mayor prevalencia de los riesgos. Esto buscaba asegurar que las industrias dedicadas a dichas actividades generaran medidas de prevención idóneas y adecuadas. Esto se evidencia en el sector de la Minería, para el que se estructuró el Decreto No. 87 de 1984. Este Decreto aprueba el Reglamento de protección física y materiales nucleares. El Decreto No. 12 de 1985 determina el Reglamento para el transporte seguro de materiales radiactivos. El Decreto No. 132 de 2002 aprueba el Reglamento de seguridad minera.

Todas las buenas prácticas nombradas con anterioridad han contribuido a generar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo en el país. Han permitido la constante evolución y mejora del sistema, han ayudado a identificar los distintos riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores y han dado un piso para satisfacer las nuevas exigencias de seguridad y salud en el trabajo. Es evidente la intención del país de establecer un sistema solido en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la creación de una serie de entidades encargadas de contribuir al diseño y cumplimiento de la normativa. También hay buenas prácticas que buscan aumentar la cobertura del sistema de SST para los trabajadores.

Uruguay

En Uruguay ha ratificado el Convenio C 155 de la OIT. En línea con este Convenio, el país ha desarrollado políticas para la prevención de riesgos laborales y para incentivar la promoción de la salud en el trabajo.

En el marco de las buenas prácticas del país en SST se debe considerar la Ley 16.074, la cual establece el seguro obligatorio para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La norma se reglamenta mediante el Decreto 127 de 2014, la cual plantea las disposiciones para la implementación del seguro para la prevención y salud en el trabajo. Además, la Ley establece la obligación del empleador de afiliar al seguro a sus empleados, lo que aumenta el acceso de todos los trabajadores a las prestaciones del sistema. Por otro lado, el país establece en el Decreto 210 de 2011 la lista de enfermedades que se asocian al trabajo, lo que brinda mayor seguridad e imparcialidad al momento del reconocer las prestaciones correspondientes.

Un acierto de la normativa uruguaya ha sido el desarrollo de las condiciones específicas en materia de seguridad y salud para los tipos de riesgos que se enfrenten. Un ejemplo de esto es la Ley 15.896 sobre prevención y combate de fuegos y siniestros. También existe la Ley 17.215 sobre trabajadoras en estado de gravidez o en período de lactancia, o la Ley 18.561 contra el acoso sexual. Además, el Decreto 307/09, el Decreto 129/05 y el Decreto 143/12 tratan sobre la prevención de accidentes con productos químicos, la bioseguridad y el ruido, respectivamente.

Un aspecto por resaltar es que Uruguay, teniendo en cuenta las consecuencias adversas que el cambio climático ha generado para los trabajadores, específicamente en los del sector de la agricultura, configuró un protocolo de actuación para los trabajadores rurales en caso de aparición de fenómenos meteorológicos adversos. El protocolo vela por la vida e integridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones meteorológicas extremas, tales como vientos, lluvias, tormentas, olas de frio y de calor, inundaciones, etc. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto 38/2022).

Por otro lado, según la OIT (2019), el país ha logrado dar mayor visibilidad a sus entidades encargadas de la SST, como Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT). Se ha señalado, además, que en el país “se han fortalecido capacidades, se ha generado una mayor demanda y sensibilización en materia de SST y se han mejorado las estadísticas de accidentes laborales que afectan a los trabajadores jóvenes”, (OIT, 2019). Todo esto gracias al proyecto “Taller de cierre y sostenibilidad del proyecto SafeYouth@Work

en Uruguay" (OIT, 2019), que fue desarrollado con ayuda de la OIT y que tenía entre sus objetivos la promoción de la seguridad y salud laboral de los trabajadores jóvenes y el desarrollo de una cultura preventiva.

Una de las buenas prácticas establecidas es la constitución de la Comisión Tripartita Sectorial, cuya función es reunir a representantes del gobierno, empleadores y trabajadores de cada sector económico. Su finalidad es evaluar y revisar la política nacional y su aplicación. Para esto se tienen en cuenta las características de los elementos de trabajo, la formación y la protección de los trabajadores, entre otros. Lo anterior garantiza que se generen disposiciones enfocadas y apropiadas para las labores que cada sector económico debe desarrollar

En ese orden de ideas, Uruguay tiene un desarrollo en materia de seguridad y salud en el trabajo gracias al enfoque en educación y fomento de la cultura de la prevención de riesgos para los trabajadores jóvenes. Esto puede ser replicado por los demás países pertenecientes a la unión que buscan evitar condiciones laborales precarias para los jóvenes, pues este grupo de trabajadores que pueden tener dificultades a la hora de acceder a trabajos con condiciones dignas.

Brasil

El país ha desarrollado el derecho a la seguridad y salud en el trabajo a través de diferentes disposiciones. La base legal fundamental está constituida por la *Consolidação das Leis do Trabalho* (CLT), que establece las disposiciones generales en materia laboral e incluye aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Además, la *Lei nº 8.213/1991* denominada *Planos de Benefícios da Previdência Social* aborda la protección social de los trabajadores en caso de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.

Por su parte, la Norma Reguladora NR-9 establece medidas de control específicas para cada tipo de riesgo, ya sean ambientales, físicos o químicos. Los riesgos pueden ir "*desde la sustitución del agente de riesgo, pasando por la implementación de medidas de control colectivas e individuales, hasta la adopción de programas de educación sanitaria" (Cursa, s.f).* Otras de las prácticas que determina la normas son la realización de exámenes médicos constantes a los trabajadores y el seguimiento de su exposición a factores de riesgo.

Podemos concluir, entonces, que las buenas prácticas que ha desarrollado el país en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen relación con la identificación de los tipos de riesgo y con la implementación de medidas específicas que se adapten a las necesidades de los diferentes sectores económicos. Para esto se hizo uso de herramientas como la educación o la sustitución del agente, siempre tratando de adaptarse a las condiciones de trabajo que enfrentan las personas en diferentes sectores.

México

En el caso de México se han creado diversas leyes y regulaciones para promover la seguridad y la salud en el trabajo, como la *Ley federal del trabajo* y la *Ley del seguro social*. Encontramos también una serie de normas organizacionales, como la *NOM-019-STPS-2011* sobre Comisiones de seguridad e higiene, que tienen por objeto proponer medidas de prevención de los accidentes laborales y vigilar su cumplimiento. Además, la *NOM-030-STPS-2009* implementa los servicios preventivos de seguridad y salud, los cuales buscan la implementación y seguimiento de medidas para evitar los accidentes o enfermedades laborales. Esto es un avance para el fortalecimiento del sistema de protección de SST, pues establece una serie de entidades que colaboran con la prevención de riesgos desde diferentes niveles. Dichas entidades no solo ayudan con la implementación de medidas, sino también en la vigilancia de su cumplimiento.

Otro progreso del país mexicano en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene que ver con la labor que ha venido desempeñando en generar disposiciones específicas para contrarrestar una serie de riesgos. El país tiene normas como la *NOM-010-STPS-2014*, la *NOM-011-STPS-2001* y la *NOM-035-STPS-2018*. Estas normas tratan sobre agentes químicos contaminantes en el ambiente laboral, el ruido y los factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, estas normas sólo representan una porción de la gran cantidad de reglas que el país ha diseñado en pro de la seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, debe celebrarse el interés del país en la implementación de medidas específicas para la serie de riesgos a la cual se pueden enfrentar los trabajadores dependiendo del sector en el que se encuentren.

Colombia

Colombia ha tenido un amplio desarrollo normativo en torno a los riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo que comprende las prestaciones de seguridad social asignadas en caso de eventos de origen laboral, los deberes de las entidades e instituciones en materia de prevención de riesgos laborales, las obligaciones y deberes para el empleador y el trabajador y un marco sancionatorio que apremia a las empresas a cumplir con sus obligaciones.

En Colombia el Sistema de Seguridad Social Integral vela por cubrir las contingencias que puedan generarse por la vejez y la salud. Está conformado por tres subsistemas, a saber, riesgos laborales, salud y pensión. El que nos ocupa es el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), regulado por el *Decreto Ley 1295* de 1994, la *Ley 776 de 2002* y la *Ley 1562 de 2012*. Las entidades encargadas de su funcionamiento son las Administradoras de Riesgos Laborales, que se encargan de la afiliación de los trabajadores, que debe realizarse por el empleador con la correspondiente cotización y administración de este.

El SGRL proporciona a los trabajadores que sufren un accidente de trabajo o enfermedad laboral las prestaciones asistenciales (servicios médicos) y económicas (auxilios de incapacidad, indemnización,

pensión) causadas por el siniestro en caso de incapacidad, invalidez o muerte. No obstante, este no solo brinda este tipo de cobertura, sino que, dentro de sus objetivos, se encuentra generar medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y mejorar las condiciones laborales protegiendo a los trabajadores contra riesgos laborales.

Bajo ello, las Administradoras de Riesgos Laborales tienen el deber de destinar parte de los recursos para el desarrollo de programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los afiliados. En este marco, pueden contratar a personas jurídicas o naturales calificadas y licenciadas para presten servicios de seguridad y salud en el trabajo (Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 81).

En consecuencia, una buena práctica que se evidencia en Colombia es la cobertura del sistema de seguridad social de siniestros, asistencia técnica y soporte para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Lo anterior implica que en Colombia se promueve el desarrollo de medidas de prevención y control a través del soporte técnico idóneo para el empleador, financiado parcialmente con los aportes realizados al SGRL.

Ahora bien, un aspecto que se resalta, establecido en la normatividad y el cual debe tener un mayor desarrollo, es el diseño de la cotización al SGRL. La norma dispone que el empleador debe realizar su cotización acorde a la clase de riesgo de la actividad económica principal que desarrolla, indicando 5 niveles de riesgo. Así mismo, determina que para cada clase de riesgo existe un porcentaje de cotización base, mínimo y máximo. Este sistema se creó para que los empleadores inicien su cotización con un porcentaje base. Dependiendo de las tasas de accidentalidad y la gestión oportuna en materia de seguridad y salud en el trabajo aumentarían o disminuirían los rangos mínimos y máximos. Esta disposición, de ser aplicada, implicaría la estructuración de un incentivo para los empleadores al disminuir una carga económica, promoviendo a su vez condiciones de trabajo adecuadas y seguras.

Por otra parte, resaltamos que en Colombia se contempla a los trabajadores informales, permitiéndoles afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales, estableciendo índices de cotización acordes a las actividades económicas que desarrollan.

En otro orden de ideas, referimos que uno de los mecanismos más eficaces que han permitido un cumplimiento efectivo de las obligaciones en materia de SST por parte de los empleadores ha sido el artículo 216 del *Código Sustantivo del Trabajo*, que contempla el deber de indemnizar a la totalidad de perjudicados cuando el ATEL ocurrió por culpa del empleador. Esto puede implicar el pago de sumas exorbitantes dependiendo de las circunstancias o consecuencias del evento. Esto sumado al desarrollo normativo de las medidas y gestiones que el empleador debe ejecutar en los lugares de trabajo, como la Ley 9 de 1979 frente a las medidas sanitarias, la *Resolución 2400 de 1979* sobre las disposiciones de higiene y seguridad industrial, el *Decreto 1072 de 2015* sobre los elementos que el SG-SST debe contener, la Ley 1010 de 2006 sobre las medidas para evitar y sancionar el acoso laboral, la *Ley 1616 de 2013* sobre la vigilancia de los

factores de riesgo psicosocial y *la Ley 2365 de 2024* que determina medidas contra el acoso sexual. La culpa del empleador se configura cuando este ejecuta una acción u omisión negligente, imprudente, por impericia o en incumplimiento de las obligaciones legales o jurisprudenciales existentes. Por lo tanto, para salvaguardarse de este castigo, el empleador debe demostrar debida diligencia y el cumplir con la totalidad de protocolos, procedimientos y obligaciones que la norma recoge.

Finalmente, se resaltan algunas de las gestiones que se han emprendido en materia de seguridad y salud en el trabajo a favor de las pequeñas y medianas empresas. Por una parte, la Resolución 0312 de 2019 determina los estándares mínimos de implementación del SG-SST, adaptando las medidas de prevención y control según la capacidad técnica, económica y organizacional del empleador. De esta forma, la gestión promueve que los empleadores desarrollen actividades para la prevención de peligros y riesgos y el aseguramiento de un medio ambiente de trabajo seguro.

Venezuela

En el ámbito de la formalidad, Venezuela ha determinado que parte de los servicios proporcionados por el Sistema de Seguridad Social incorporan el desarrollo de servicios de asesoría, información y orientación laboral. En este sentido, busca que los empleadores cuenten con el conocimiento y la capacitación necesaria para incorporar medidas para mejorar el medio ambiente de trabajo, la prevención de ATEL y la promoción del trabajo en condiciones seguras y saludables.

Además, como complemento para dirigir las medidas que el empleador debe implementar, se han desarrollado normas bajo el nombre de CONVENIN que determinan los estándares técnicos de SST específicos para actividades económicas y fuentes de riesgos que se pueden presentar en los lugares de trabajo.

Por último, un aspecto a resaltar es el proceso de inspección y certificación que realiza el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) sobre los Programas de SST que cada empleador debe implementar conforme a su capacidad. A partir de agosto del 2023 se reitera la obligación de esta institución pública de validar la estructuración por parte del empleador de un sistema a nivel empresarial, que debe contener una política de compromiso, una descripción de los procesos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, planes de trabajo (capacitación, inspección, vigilancia, procedimientos, dotación, atención preventiva) y planes de contingencia, entre otros. La importancia de esta revisión es que permite analizar y verificar que el Programa de SST sea efectivo acorde con la actividad económica del empleador y del centro de trabajo. Además, permite controlar que los empleadores formalizados estructuren e implementen su programa considerando que el registro y la aprobación son obligatorios.

Bolivia

Bolivia enfrenta una crisis en materia de seguridad y salud en el trabajo relacionada con altos índices de informalidad. Esta problemática constituye un desafío legislativo que ha evolucionado a lo largo del tiempo. Las políticas laborales, condiciones económicas y el marco normativo han generado avances, pero no han logrado acabar con los vacíos existentes. La informalidad laboral supera el 80% del ámbito laboral en Bolivia y es el principal obstáculo para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. La falta de contratos formales, la falta de acceso a la seguridad social y la pobre aplicación de las normas laborales exponen a millones de trabajadores a riesgos laborales significativos cada día.

A pesar de la persistencia de la problemática laboral en Bolivia, se ha evidenciado un notable esfuerzo legislativo para garantizar condiciones dignas de trabajo. El marco normativo boliviano, con la *Ley General del Trabajo de 1942* como eje principal, ha establecido las bases para regular las relaciones laborales, fijando estándares mínimos en cuanto a jornada laboral, descansos remunerados y condiciones de contratación. Adicionalmente, la *Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar* ha profundizado en la prevención de riesgos laborales, imponiendo obligaciones tanto a empleadores como a trabajadores. Recientemente, la *Resolución Ministerial N° 1444 de 2023* ha fortalecido el sistema de inspección del trabajo, dotándolo de herramientas más eficientes para el cumplimiento de la normativa laboral. Además, diversas *Normas Técnicas de Seguridad* (NTS) han abordado riesgos laborales sectoriales, contribuyendo a un enfoque más integral y especializado en seguridad y salud en el trabajo.

El marco legal nacional establece un conjunto de medidas preventivas que abarcan desde la prohibición de ciertas actividades hasta la capacitación de los trabajadores y la investigación de incidentes. Además, hay adaptaciones para los sectores productivos, como la construcción y la minería, implementando disposiciones específicas para mitigar los riesgos de estas actividades. A la vez, se han establecido regulaciones específicas para el manejo de sustancias peligrosas, lo que evidencia un compromiso por buscar garantizar condiciones de trabajo seguras y aptas.

El país establece que el empleador debe desarrollar e implementar un *Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabaj*o (PGSST) que debe elaborarse por personal habilitado y registrado en el Registro nacional de profesionales y técnicos en higiene, seguridad ocupacional y medicina del trabajo. Así, exige que se incorporen ciertos estándares de calidad en el desarrollo del PGSST, que incluye las actividades y mecanismos en SST que deben implementar el empleador. Adicionalmente, se determina que este debe ser presentado por medios digitales al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, específicamente a la Dirección general de trabajo, higiene y seguridad ocupacional para su aprobación. De esta forma, se garantiza una revisión y control de forma y fondo de la documentación por parte de los profesionales especializados en SST que conforman la Dirección general de trabajo, higiene y seguridad ocupacional. Además, si se presentan no conformidades, se exige un proceso de subsanación para asegurar un programa

adecuado. Finalmente, se refiere que, en aras de garantizar una optimización de las medidas establecidas por el empleador, cada tres años se debe realizar nuevamente la aprobación del PGSST.

Ecuador

Entre las disposiciones normativas de Ecuador se integra la obligación para los empleadores con más de 25 trabajadores de estructurar un *Plan de promoción de la salud en el trabajo*, el cual debe obtener el certificado denominado *Actívate y vive* por parte de la Autoridad Sanitaria Nacional. Esto evidencia la adecuada gestión que ha realizado el empleador y tiene una vigencia dos años. Esta certificación debe renovarse 4 meses antes del final de la vigencia, para lo que se debe hacer una revisión de cada etapa del Plan, realizando nuevamente el proceso de planificación e implementación. En este sentido, se valida la eficacia de las acciones implementadas por el empleador y se busca una mejora continua en el proceso.

Adicionalmente, en relación con la implementación del Plan, el *Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de 2024* dispone que los empleadores deberán designar monitores o técnicos de seguridad e higiene y personal de salud necesario de acuerdo con la norma. A partir de ello, la norma toma en cuenta la capacidad económica y humana de las empresas para indicar las características del monitor o técnico y del profesional médico necesario. Esto muestra un proceso de integración y adecuación de la SST a las micro, pequeñas y medianas empresas, teniendo en cuenta la cantidad de industrias de estas características existentes en el país.

Se deben colar ciertas medidas del *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores* de 1986, teniendo en cuenta que esto traía al ordenamiento ciertos incentivos para los empleadores ante la implementación de la SST. Entre ellos, la deducción de impuestos a la importación de insumos, dispositivos y materiales para la seguridad e higiene de trabajo. Así como las menciones honorificas y la reducción en las primas que se deben pagar al IESS por concepto de seguro de riesgos de trabajadores. Además, el otorgamiento de galardones, distinciones y premios económicos a los trabajadores que se destacaran por acciones de defensa de la vida y la salud de sus compañeros. Estas medidas promovían el cumplimiento de las normas por parte de los empleadores y trabajadores. Sin embargo, con la expedición del *Decreto Ejecutivo N°255 de 2024* estos beneficios quedaron derogados. Es pertinente que estos incentivos se adopten e implementen, ya que refuerzan el cumplimiento del sistema de SST estructurado para mejorar las condiciones del lugar de trabajo.

Por último, es de resaltar que la gestión del programa de seguridad y salud en el trabajo a partir de los parámetros del diálogo social. La *Política nacional de salud en el trabajo 2019-2025* fue desarrollada con la ayuda de actores sociales, sectores productivos y organismos internaciones. Esto permitió analizar el contexto económico y la industrial del país y conocer las necesidades y problemáticas de SST para estructurar la Política.

Perú

Un aspecto que se resalta de la gestión desarrollada por Perú es la estructuración de acciones que apuntan al desarrollo de una cultura nacional de prevención.

En primer lugar, resaltamos la creación del sistema de registro único de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Si bien la *Ley 29783* determina que el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) tiene el deber de publicar de manera anual las estadísticas estructuradas, esta entidad ha generado su publicación de forma mensual. Tienen establecido un sistema de suministro de datos que permite contar con información actualizada de libre acceso. Esto es muy útil para desarrollar investigaciones y evaluaciones de las diferentes actividades económicas y de los peligros de mayor incidencia en la ocurrencia de siniestros.

Sumado a lo anterior, Perú se ha preocupado por estructurar un diagnóstico sobre el panorama nacional de SST, lo que permitió identificar los índices de empleo formal e informal, las cifras de siniestralidad, las actividades económicas críticas en cuanto SST y las problemáticas existentes. Esto consolidó la estructuración del *Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2030*, puesto que estableció las prioridades y objetivos que debían ser abordados. A su vez, se atendiendo al grado de cumplimiento de las medidas dispuestas por la *Política nacional de SST 2013 -2021*. Se evidenció que Perú se preocupa por analizar las condiciones laborales actuales y generar planes de trabajo para mitigar las problemáticas que percibe.

Por otra parte, es necesario resaltar ciertas disposiciones que avalan e incentivan la intervención frente a peligros de tipo psicosocial, biológico, físico y condiciones de seguridad derivadas del cambio climático. En primer lugar, respecto al peligro psicosocial, Perú se ha preocupado por generar herramientas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Entre ellas, existe el deber de identificar y monitorear los factores de riesgo psicosocial, generar las medidas de capacitación, reparación de perjuicios y reporte al Ministerio de Trabajo y Prevención. En segundo lugar, también se promueve la identificación de los peligros relacionados con la radiación solar prolongada y extrema, determinar sus efectos nocivos, informar sobre los mismos a los trabajadores y establecer las medidas de protección necesarias. Tal como se indicó, esta disposición toma mayor relevancia en la actualidad, dados los efectos del cambio climático, tales como eventos meteorológicos extremos que afectan a los trabajadores que deben prestar sus servicios en exteriores.

6. Conclusiones respecto al *Entorno de trabajo seguro y saludable* en los países de la región Andina

En los anteriores capítulos se analizó el contexto en seguridad y salud en el trabajo de cada uno de los países de la región Andina. A su vez, se determinó el grado de cumplimiento de las disposiciones del Convenio C155 de 1981 y C187 de 2006 y las buenas prácticas de los países de Latinoamérica. En este apartado se procederá a realizar un estudio comparativo de las medidas implementadas por los países de la región Andina en cuanto a (i) el diálogo social, (ii) la cultura nacional, (iii) la mejora continua, (iv) la política nacional, (v) el programa nacional, (vi) el sistema nacional, (vii) los mecanismos de apoyo y focalización y (viii) las medidas de prevención de riesgos. En este marco pretende enunciar conclusiones sobre las prácticas implementadas por los países en los mencionados tópicos, anunciar cómo se pueden optimizar y determinar el grado de cumplimiento en la materia.

Diálogo social

La promoción del diálogo social en materia de SST busca cooperación y concertación por parte del gobierno, los empleadores y los trabajadores en las medidas de seguridad y salud en el trabajo. También busca asegurar la participación de los trabajadores en la planificación, implementación y aplicación de medidas. En este sentido, se deberían desarrollar medidas a nivel nacional y a nivel empresarial que permitan tener espacios de diálogo y concertación en la materia.

A nivel nacional, Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela han constituido instituciones conformadas por representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores que tienen como función asesorar a los Ministerios de Trabajo sobre las políticas a desarrollar. A la vez, estas instituciones buscan adelantar investigaciones técnicas y científicas en relación con la seguridad y salud en el trabajo en los diferentes sectores económicos. Es de resaltar que en Colombia y Venezuela se cuenta con un ente de estas características a nivel nacional y regional, lo que permite tener perspectiva de las necesidades locales en SST según la cultura y prioridades de cada zona. Venezuela incorpora Consejos en diferentes ramas de actividad económica.

Ahora bien, la conformación de estas instituciones solo integra a uno o dos representantes de empleadores y trabajadores. Esta amplitud no permite la participación de las múltiples organizaciones sindicales y empresariales que pueden existir en un país. Por lo tanto, se sugiere estructurar mesas de diálogo periódicas sobre la seguridad y salud en el trabajo para generar una invitación abierta de participación para aquellas organizaciones más representativas. Así mismo, se requiere una participación más específica a

nivel regional por cada actividad económica. Esto permitirá comprender las necesidades y problemáticas de cada sector que se priorizarán en la agenda pública.

A nivel empresarial, se debe enfatizar que la normatividad en los países de la región Andina busca lograr una participación de los trabajadores en los procesos que emprenden los empleadores respecto a la gestión del riesgo. En los cinco países se estableció la obligación de conformar un órgano al interior de la empresa conformado por representantes de trabajadores y empleador, que vela por la idoneidad de las condiciones y el medio ambiente laboral. En Colombia se deben constituir los COPASST y las empresas de menos de 10 trabajadores se deben nombrar a los Vigías de SST. En Bolivia hay comités mixtos de higiene, seguridad ocupacional y bienestar. En Venezuela existe el Comité de seguridad y salud laboral y al delegado(a) de prevención; el segundo en caso de que la capacidad humana de la empresa no requiera la conformación del Comité. En Perú existe el Comité de SST y supervisor de SST. Por último, en Ecuador aparece la figura del Comité de SST y del delegado de Salud en el Trabajo. No obstante, para las empresas con menos de 10 trabajadores no se obliga a contar con un ente de participación.

Es relevante incentivar la participación de los trabajadores en materia de SST en las microempresas, tal y como lo hace Colombia, al mantener el deber de contar con un vigía en SST cuando las empresas tienen menos de 10 trabajadores. En este sentido, se sugiere que los países continúen generando mecanismos de comunicación en los que los trabajadores puedan manifestar o reportar condiciones inseguras que evidencian durante la ejecución de la labor. Los trabajadores también deben tener vías de comunicación para señalar y sugerir medidas de control, prevención o medidas correctivas.

Ahora bien, frente a la incorporación e implementación de medidas que promuevan el diálogo social, la región andina se encuentra en una etapa inicial de desarrollo, puesto que, aunque cuentan con instituciones tripartitas, es necesaria continuar desarrollando procesos de participación que incluyan múltiples organizaciones de empleadores y trabajadores de diferentes regiones y sectores económicos. Bajo ello, se encuentra en un proceso de cumplimiento de los dispuesto en la materia frente al diálogo social, donde países como Colombia y Perú han tenido mayor desarrollo, que la gestión de Venezuela, Ecuador y Bolivia.

Cultura nacional

La salvaguarda de la seguridad y salud en el trabajo requiere de la promoción de la cultura nacional de prevención, frente a la cual los empleadores, trabajadores y gobierno deben asegurar un ambiente de trabajo idóneo a razón de las responsabilidades otorgadas. El afianzamiento de una cultura requiere de medidas de formación, capacitación, participación, cooperación y de un sistema de información estadística.

En relación con las medidas de formación y capacitación, se menciona que los cinco países de la región Andina determinan como una de las responsabilidades del empleador capacitar y formar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y en seguridad y salud en el trabajo. Colombia, de forma particular, no solo plantea la obligación, sino que, determina acciones específicas para su cumplimiento. A

saber, en el proceso de inducción y reinducción de los trabajadores se debe formar sobre los riesgos inherentes a las funciones del trabajo y sobre sus medidas de control. A la vez, Perú le adjudica esta responsabilidad a los servicios de salud que el empleador debe estructurar. Bajo estas labores, se sugiere que en los procesos de asesoría técnica que desarrolle Bolivia, Venezuela y Ecuador se indiquen las acciones puntuales que puedan llevarse a cabo para dar este cumplimiento.

Por otra parte, Colombia y Perú, a través de las instituciones públicas, adelantan campañas de formación y educación en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Colombia dispone del Fondo nacional de riesgos laborales que adelanta campañas de capacitación. Además, se creó un curso virtual gratuito de 50 horas en SST y su correspondiente actualización de 20 horas que permite conocer las obligaciones de las partes, la normatividad, el proceso de identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos y el establecimiento de medidas de control. Perú, a través de Ministerio de Trabajo, incorpora ciclos virtuales de capacitación en SST y videos explicando los componentes de la SST. En este sentido, se recomienda que Venezuela, Bolivia y Ecuador generen actividades masivas, gratuitas y públicas de formación y capacitación en riesgos laborales para trabajadores y empleadores.

Respecto a los procesos de participación y cooperación para la salvaguarda de la SST, se deben analizar dos aspectos: la cooperación y participación entre empleador y trabajador y la cooperación entre empleadores.

En primer lugar, sobre los procesos de cooperación y participación entre empleador y trabajador, Colombia, Bolivia, Ecuador, Venezuela y Perú determinan que los trabajadores tienen el deber de participar y ser consultados para la gestión de la SST. A la vez, Ecuador, Perú y Colombia contemplan la obligación expresa para el trabajador de informar sobre los riesgos inminentes que se evidencien en el lugar de trabajo. Bajo esta disposición es necesario que se habiliten canales de comunicación en los que el trabajador, sin miedo a represalias, pueda realizar los reportes y denuncias que estime pertinentes.

En segundo lugar, respecto a la cooperación entre empleadores, Bolivia determinó que los contratistas que ejecuten labores en una misma obra podrán cooperar entre sí en temas de SST. Colombia establece que los empleadores pueden asociarse en la implementación del SG—SST, esto sin eximir la responsabilidad de cada uno frente a sus trabajadores. Además, Venezuela determina que los empleadores tienen un deber de colaboración, por lo que podrán actuar de forma coordinada para implementar medidas. Estos procesos de cooperación entre empleadores permiten la optimización de los recursos técnicos, económicos y humanos que se proporcionan para la gestión de peligros y riesgos, los que en múltiples circunstancias son limitados. En este sentido, Perú y Ecuador deben permitir estos procesos de cooperación, atendiendo a que esto generaría una mejora en las medidas de prevención y control que son implementadas por las micro y pequeñas empresas, pues así pueden contar con mayores recursos para ello.

Atendiendo a la incorporación de un sistema de información estadística sobre los índices de siniestralidad, enfermedad y mortalidad de origen laboral, Colombia y Perú han logrado implementar un sistema de información consolidado de carácter público y debidamente actualizado. No obstante, ambos países

tendrían que fortalecer las medidas de vigilancia para garantizar una adecuada notificación y reporte de los siniestros por parte de los empleadores. Ahora bien, un problema que se evidenció es que Venezuela, Bolivia y Ecuador no tienen un sistema de información consolidado que refleje cifras actualizadas y verídicas. Esto trae como consecuencia que en estos países no se identifique claramente cuáles son las actividades económicas que requieren de un mayor énfasis y que tampoco se conozcan las prioridades de SST del país.

En cuanto al desarrollo de una cultura nacional de seguridad y salud en el trabajo debemos mencionar que la región andina no ha gestionado un cumplimiento cabal, puesto que, aunque los países han desarrollado algunas gestiones en cuanto a formación, participación y sistema informativo en SST, en algunos casos estas acciones no han sido efectivas o no se han puesto en práctica. Al respecto, Bolivia, Venezuela y Perú aún tienen un camino extenso por construir esto dado que no cuenta con un sistema de datos unificado que refleje la realidad en materia de SST, lo cual impide la estructuración de medidas de intervención focalizadas. Adicionalmente, no cuenta con procesos formativos o de asesoría técnica para que trabajadores y empleadores cumplan con sus obligaciones en SST. En cuanto a Colombia y Perú, si bien cuentan con una gestión que se encamina más hacia el desarrollo de una cultura nacional en SST, es necesario que profundicen en los procesos de cooperación y formación.

Mejora continua

Uno de los principios de la seguridad y salud en el trabajo se basa en la mejora continua, que tiene por objetivo la actualización y optimización de los procesos y medidas de control y prevención. Lo anterior, mediante la revisión periódica de los procesos, actividades y medidas, y del análisis de la gestión de cambio, permitirá establecer medidas correctivas y preventivas para asegurar la salvaguarda del ambiente de trabajo. La mejora continua se logra a través de procesos de rexaminación y revisión de disposiciones a nivel nacional y empresarial; mediante la investigación; mediante la identificación de peligros; y mediante la evaluación y valoración de riesgos en el lugar de trabajo.

Respecto a la rexaminación y la revisión de la normativa nacional, los países andinos plantean la importancia de examinar y generar estrategias sobre las disposiciones que desarrollan *El entorno de trabajo seguro y saludable* mediante instituciones y órganos tripartitos creados para ello. Además, esta función la encabezan los Ministerios de Trabajo de cada uno de los países. No obstante, Perú es el único país que plantea un término para realizar un examen de la situación nacional en SST que incluye el análisis de la normatividad. La importancia radica en que permite una evaluación periódica y constante, considerando así las condiciones y circunstancias que se desarrollaron en ese tiempo y actuar oportunamente. Por lo tanto, se insta a que Colombia, Ecuador, Bolivia y Venezuela adopten términos de revisión de las medidas y disposiciones que se contemplan.

Relacionado con el deber de investigación en materia de riesgos laborales y actividades económicas, se menciona que los países de la región Andina asignan esta responsabilidad a diferentes órganos: Colombia

al Fondo de Riesgos Laborales; Bolivia al Instituto Nacional de Salud Ocupacional; Venezuela a la Oficina de Asuntos Educativos y Comunicacionales y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales; y Perú al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por su parte, Ecuador incorpora esta necesidad en la Política Nacional Salud en el Trabajo 2019-2025. Sin embargo, se propone que los países establezcan mayores incentivos e incorporen un presupuesto para el desarrollo de investigaciones científicas, dado que el desarrollo de este ha sido limitado. Esto impide que exista un avance en las medidas correctivas, de prevención y de control que buscan asegurar un mayor grado de seguridad para los trabajadores.

En cuanto a los procesos de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, se menciona que Bolivia, Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela establecen la obligación en cabeza del empleador de implementar una metodología para la identificación de los peligros laborales. Además, la metodología establece el marco de la evaluación y valoración de los riesgos en el trabajo, esto en el marco de la ejecución de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo que cada país incorpora.

Ahora bien, frente a la reexaminación y revisión a nivel empresarial, en el marco de los sistemas gestión de la seguridad y salud en el trabajo que cada empleador debe estructurar, se han creado mecanismos de revisión de las acciones que se planean y se implementan. Así mismo, se han creado mecanismos para la inspección y vigilancia por parte de las entidades públicas para garantizar una adecuada gestión de los peligros y riesgos.

En Colombia el proceso de verificación de SG-SST se centra en cuatro actividades puntuales: la auditoria anual en conjunto con el COPASST, la evaluación anual, la revisión por la alta dirección y la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Estas medidas logran determinar, desde distintos puntos de vista, la efectividad de las actividades planteadas y desarrolladas, así como las oportunidades de mejora que se pueden implementar. Adicionalmente, esta distribución plantea que cada empleador debe realizar un proceso anual de autoevaluación de estándares mínimos del SG-SST y reportarlo a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo. Lo anterior para analizar el grado de cumplimiento de este y controlar la gestión de medidas correctivas oportunamente.

En Bolivia se busca que los empleadores realicen inspecciones internas del PGSST y el desarrollo de investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. En relación con el control sobre el PGSST, se exige su presentación ante el Ministerio de Trabajo con el fin que este expida un certificado de cumplimiento cuya vigencia es de tres años. Se debe indicar que la certificación genera un costo para el empleador, lo que puede ser un desincentivo para el cumplimiento de la obligación. Adicionalmente, el empleador debe realizar reportes anuales al Ministerio de Trabajo para evidenciar el cumplimiento de las acciones de mejora, inspecciones, capacitaciones y simulacros.

Venezuela incentiva que el Comité de Seguridad y Salud Laboral desarrolle actividades de evaluación al programa de SST y la estructuración de investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

A la vez, determina que el Programa de SST deber ser aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral y por el INPSASEL. Para ello esta entidad genera un costo económico. Bajo esta medida se recomienda que no exista un costo directo en la revisión que se le realiza al programa.

Por su parte, Perú, frente a la implementación del SG-SST, establece la obligación de desarrollar una metodología para su mejoramiento. Así mismo, establece el deber de implementar mecanismos de supervisión y medición de los resultados., de adelantar auditorias y de hacer investigaciones de ATEL. Sin embargo, no se plantea una inspección periódica de la gestión ejecutada por el empleador en el marco de la implementación, salvo el deber de llevar registros del SG-SST (AT, EMO, Monitoreo de fuentes de riesgos, inspecciones internas, inducción, auditoria) en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para una eventual inspección. Se recomienda establecer mecanismos de seguimiento de las gestiones que los empleadores ejecutan en SST, puesto que, al no tener un control, es posible que las ejecuciones de las medidas planeadas no sean ejecutadas.

Finalmente, Ecuador plantea la necesidad de revisión del *Plan de promoción de la salud en el trabajo* a razón de la renovación del certificado *Actívate y vive*, que debe renovarse cada 2 años.

En conclusión, se recomienda que Bolivia, Ecuador, Perú y Venezuela profundicen en las medidas y procesos de mejora continua a nivel empresa, al plantear mecanismos específicos que el empleador debe ejecutar para realizar una evaluación y revisión de las medidas que ha implementado para los diferentes actores de la relación laboral. Por lo que, se propon que en los procesos de asistencia técnica se plantee una metodología de gestión del cambio y revisión que deba ser estructurada por los empleadores con la finalidad de que haya una visión más íntegra sobre las gestiones a ejecutar. En cuanto a Colombia, se refiere que el país tiene un grado más avanzado de cumplimiento en la implementación de medidas que promueven la mejora continua al interior del lugar de trabajo.

Ahora bien, a nivel nacional respecto a las disposiciones que incorpora la región andina, no cumple con el criterio. puesto que, a pesar de que algunos países estructuren planes de trabajo en la materia, no se establece la temporalidad o proceso de revisión periódico, esto implica que la normativa no se actualice o adapte a las nuevas problemáticas y prioridades.

Política nacional de SST

Los países de la región andina han generado un marco jurídico que busca la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. También busca desarrollar una mejora en las condiciones laborales. Sin embargo, a la hora de estructurar una política nacional en SST que contenga lineamientos sobre las problemáticas específicas que evidencie el compromiso de los Estado con la gestión, los Estados de la región Andina tienen una falencia. Bajo ello, Bolivia y Venezuela no han estructurado una política nacional de SST. Por su parte, Colombia y Ecuador no tienen una política nacional documentada, o solo integran parte de los elementos de esta en el *Plan Nacional de SST 2021-2030*, y *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-*

2025, respectivamente. Sin embargo, se resalta la necesidad de incorporar una política documentada, pues esta permite estructurar un objetivo y un lineamiento claro desarrollando una integración con las demás actuaciones estatales y con las políticas de gestión que se configuren para el sector salud y trabajo. En este marco, se evidencia que la región andina, a pesar de tener los fundamentos, tiene un camino a recorrer amplio frente a la estructuración de una política nacional en seguridad y salud en el trabajo.

Programa nacional de SST

En relación con los programas nacionales de SST debemos mencionar que estos permiten que los países cuenten con una ruta de acción clara frente a las labores que deben implementar para impulsar y salvaguardar el derecho al *Entorno de trabajo seguro y saludable*. Al respecto, en lo que refiere a Colombia, con el *Plan Nacional de SST 2021-2030*; a Perú, con el *PNSST 2030*; y a Ecuador con la *Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025,* se evidencia que, a partir del desarrollo de un análisis del contexto en cada país, se estructuraron líneas de acción, metas, actividades e indicadores respecto a las problemáticas en SST que cada uno de los países debe abordar. Para esto se viene desarrollando el programa nacional de SST, el cual es una actualización y continuación de los programas anteriores que cada país consolidaba. Bolivia y Venezuela no tienen un programa nacional de SST, lo que impide analizar si se han emprendido acciones para mejorar las condiciones en SST que enfrentan. Por ello, deben desarrollar estas acciones para tener un aliciente en el desarrollo de actividades frente a las problemáticas existentes. Por lo tanto, se concluye que Colombia, Perú y Ecuador cumplen con el desarrollo de un programa nacional de SST, sin embargo, Bolivia y Venezuela aún no han gestionado las medidas pertinentes para cumplir con ella.

Sistema nacional de SST

El sistema nacional requiere de la incorporación de una infraestructura en SST por parte de los países para asegurar un *entorno de trabajo seguro y saludable* para los trabajadores. Bajo este marco, se considera la necesidad de implementar, entre otros elementos, las siguientes medidas: establecer una autoridad; salvaguardar la seguridad social; gestionar la SST a nivel empresarial; tomar medidas de asesoría técnica; tomar medidas de protección para los trabajadores cuando denuncian; generar un sistema de notificación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y establecer un sistema de inspección y sanción.

En relación con la autoridad que supervisa, controla y expide las medidas a adoptar en materia de seguridad y salud en el trabajo, se menciona que los Ministerios de Trabajo de cada país poseen estas facultades. Las facultades las soportan las entidades de seguridad social que brindan prestaciones económicas y asistenciales en riesgos laborales. En particular, Colombia cuenta con el Ministerio de Trabajo y las Administradoras de Riesgos Laborales; Venezuela con el Ministerio de Trabajo y el Instituto Boliviano de Seguridad Social; Bolivia con el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL); Perú con el Ministerio de Trabajo y la Promoción del Empleo; y Ecuador con el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Por la importancia de la seguridad social, se manifiesta que los países andinos han desarrollado sistemas de seguridad social que buscan cubrir las contingencias económicas y sanitarias derivadas de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral. De esta forma, cuando estos se presentan se les otorga a los trabajadores afiliados las prestaciones económicas y asistenciales que se estructuran. En este sentido, Colombia constituyó el Sistema General de Riesgos Laborales; Bolivia el Seguro Social y el Seguro Obligatorio de Accidentes de los Trabajadores en el Ámbito de la Construcción; Venezuela el Sistema de Seguridad Social; Perú el Seguro Social de Salud; y Ecuador Seguro General Obligatorio.

En cuanto a la gestión de la SST a nivel empresarial, cada país obligó a los empleadores a estructurar una infraestructura para identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer medidas de control y prevención. Estas medidas tienen el objetivo de reconocer, anticipar e intervenir los riesgos laborales que pueden generar un ATEL y así garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas. Bajo ello, Colombia estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que contiene como elementos la política, la organización, la planificación, la aplicación, la auditoria y revisión y el mejoramiento. Bolivia incorporó los Programas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (PGSST) frente al que se debe desarrollar la comprensión del contexto y actividad laboral, liderazgo y compromiso; la conformación del Comité Mixto y/o Coordinador de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar; la planificación; los estudios/Monitoreo de Higiene; y el plan de emergencias, entre otros. Venezuela desarrolló el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST), el que requiere de la descripción del proceso productivo; la identificación del proceso de trabajo; la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; y los Planes de Trabajo para abordar los procesos peligrosos. Perú incorporó un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que estructura la organización, la planeación y aplicación, la evaluación y la mejora continua. Finalmente, en Ecuador se estructuró un Plan de Promoción de la Salud en el Trabajo con un proceso de planificación, implementación, certificación y recertificación.

Ahora bien, referente a los sistemas de asesoría técnica, se menciona que todos los países de la región andina incorporan entidades y acciones para formar en la implementación de medidas de SST. No obstante, en algunos la obligación es más expresa y se evidencia que en la práctica sí hay un desarrollo de este. Este el caso de Colombia, donde se le asignó la responsabilidad a las Administradoras de Riesgos Laborales de gestionar actividades de promoción y prevención, de desarrollar campañas y brindar asesoría técnica para la implementación del SG-SST para los empleadores afiliados a ellas.

En Bolivia este rol lo tienen las Cajas de Seguridad Social, pero esto entraña un costo adicional a los empleadores, lo cual implica que el acceso sea limitado para los empleadores que no tienen esta capacidad. En Venezuela, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales debe asesorar a los empleadores en materia de SST. Es de mencionar que este soporte en Bolivia y Venezuela está diseñado exclusivamente para el sector formal, implicando que la cobertura sea baja a razón de los índices de informalidad que se estructuran.

Perú plantea el desarrollo de medidas a futuro que busquen la asistencia y asesoría técnica. Así mismo, desde el Ministerio de Trabajo se han promovido ciclos de capacitación públicos y gratuitos sobre la implementación del SG-SST. Ecuador ha promovido que el Consejo Consultivo de SST sea el encargado de brindar asesoría técnica. En este marco, es necesario que Perú y Ecuador creen sistemas de asesoría personalizada para los empleadores en virtud de las actividades y gestiones propias de su objeto. Esto asegurará que se cuenten con medidas más focalizadas en la materia y asegurará una mayor protección para los trabajadores.

Ahora bien, como se refirió en materia de SST, es necesario contar con la participación y cooperación de los trabajadores. En este sentido, el sistema de SST determina la relevancia de contar con medidas y mecanismos de protección para los trabajadores cuando estos reportan o denuncian alguna inconsistencia en materia de riesgos laborales. En términos generales, en la región Andina no se han planteado medidas especiales que promuevan la protección de los trabajadores que presentan sus denuncias, por lo que no existe un incentivo para el reporte de inconsistencias. Ahora bien, Colombia y Venezuela, en su marco normativo, plantean disposiciones que pueden ser utilizadas por los trabajadores como mecanismos de protección cuando no se estructure un medio ambiente de trabajo adecuado. Por un lado, Colombia plantea la figura de terminación unilateral por justa causa por el trabajador (despido indirecto), lo que implica una indemnización para este cuando el lugar de trabajo no es apto o presenta factores de riesgos no controlados. Venezuela, por el otro lado, plantea que el trabajador podrá suspender sus actividades cuando considere que hay algún riesgo para sí mismo en materia de SST. Sin embargo, la suspensión no termina la relación laboral y el empleador debe continuar realizando el pago del salario. Por último, un aspecto a resaltar es que Venezuela establece una protección para los trabajadores que hacen parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral, implicando la estructuración de una inamovilidad laboral.

Un aspecto imperante que permite la estructuración de un sistema de información es la estructuración clara de un proceso de notificación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por parte de los empleadores hacia las entidades encargadas de proporcionar los servicios de salud y de vigilar y controlar las acciones del empleador en SST. Al respecto, es necesario mencionar que todos los países de la región Andina plantean el deber a los empleadores de reportar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales e indican la ruta de acción para llevar a cabo dicho reporte. Sin embargo, es necesario evidenciar que cada jurisdicción plantea un término diferente, lo cual puede implicar que en algunas circunstancias transcurra un tiempo prologando desde la ocurrencia del accidente de trabajo y enfermedad laboral hasta el reporte. Esto puede generar una omisión de información y causar un control poco efectivo. Además, se considerará la necesidad de tener un mayor control frente al debido reporte del empleador sobre los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, ya que, en casos como Bolivia, Venezuela y Ecuador, las cifras están obsoletas e inconsistencias, sin saber la situación de siniestralidad del país.

Por su parte, frente al sistema de inspección y sancionatorio, mencionamos que los países de la región Andina le han dado esta facultad a los inspectores de trabajo que se encuentran adscritos a los Ministerios de Trabajo de cada país, quienes tienen la facultad de verificar el cumplimiento de la normatividad en

riesgos laborales y en seguridad y salud en el trabajado por parte de los empleadores. Bajo esta facultad se determina la potestad de estas entidades de imponer sanciones administrativas a los empleadores consistentes en multas y cierres temporales o permanentes del lugar de trabajo cuando se evidencie un incumplimiento de las obligaciones. En este sentido, se sugiere que los países de la región Andina incorporen un inspector de trabajo por cada 10.000 trabajadores, con el fin de reforzar los procesos de vigilancia y control que se estructuran a nivel organizacional. Esto de acuerdo a la recomendación generada en la Reunión 95 de la CIT de la OIT.

En relación con la indemnización de perjuicios con ocasión a la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, Colombia, Bolivia, Ecuador, Perú y Venezuela incorporan acciones que los trabajadores o sus familiares puede interponer para que sus derechos sean reconocidos.

En Bolivia se establece un límite en la indemnización de perjuicios que el empleador podría pagar, lo que, en algunas circunstancias, no comprende el daño causado y puede no significar un incentivo suficiente para que el empleador invierta en SST.

En Ecuador, por la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales se deberá indemnizar al trabajador en todos los eventos, independientemente de la conducta del empleador, salvo en casos de accidente por culpa exclusiva del trabajador o de fuerza mayor. De la misma forma, en Perú se presume la culpa por parte del empleador cuando se estructura un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, por lo que el empleador deberá responder por los daños y perjuicios que corresponda. Las posturas de Ecuador y Perú pueden implicar que no haya un reconocimiento de las gestiones del empleador en SST cuando se estructura un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, lo cual significa que no se tomen en cuenta factores atenuantes y, por ende, se disuada al empleador de invertir en la materia.

En otro orden de ideas, evidenciamos que en Bolivia, Venezuela y Perú se disponen tipos penales cuando hay un siniestro que le genera una lesión o la muerte al trabajador por la inobservancia de las disposiciones existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En conclusión, se evidencia que los países de la región andina han estructurado una infraestructura en SST. Sin embargo, es imperante que empiecen a generar un desarrollo específico para la población que, por los limitados recursos disponibles, no tiene la capacidad de estructurar gestiones especializadas y a gran escala en SST. Estos son los trabajadores del sector informal y los trabajadores de micro y pequeñas empresas. Bajo ello, se propone que la región andina busque nuevas estrategias y herramientas utilizando medios tecnológicos para velar por un *entorno de trabajo seguro y saludable* para esta población.

Mecanismos de apoyo y focalización en SST

Atendiendo a las particularidades de las empresas y la población, pueden existir fuentes de riesgo que tienen un mayor impacto en ellas. Esto en la medida que pueden no contarse con los recursos suficientes

para implementar medidas de SST. También pueden existir condiciones de debilidad manifiesta a razón del estado de salud del trabajador o condiciones que generen la necesidad de un mayor control a razón de su alto grado de peligro. Bajo lo anterior, es imperante que haya enfoques en las disposiciones que se desarrollan sobre la SST hacia los tipos de empresas, las actividades peligrosas, la población especial y el sector informal.

En relación con los tipos de empresas, se menciona que los recursos existentes y dirigidos para la SST son limitados. En este escenario, los recursos con los que cuentan la micro y pequeñas empresas son menores, atendiendo a que la capacidad económica, humana y técnica es reducida. Esto hace necesario que se determinen disposiciones que velen por una implementación de las medidas en SST adaptada a las características de cada organización. Al respecto, Colombia ha desarrollado un sistema de estándares mínimos de implementación del SG-SST que buscan la adecuación de las acciones a emprender al tamaño de la empresa, a la actividad económica que ejecuta y a los recursos que dispone. Sin embargo, Bolivia, Venezuela, Perú y Ecuador no disponen de un sistema adaptable sobre las labores en SST que deben emprender. Se deben considerar, sin embargo, las acciones desarticuladas que se establecen Perú, las que incorporan un sistema de registro del SG-SST simplificado. En Ecuador, por su parte, se establecen características del encargado de la gestión de la SST y del profesional médico acorde al tamaño de la empresa y el nivel de riesgo. En consecuencia, se debe profundizar en las medidas de diferenciación direccionadas a las micro y pequeñas empresas. Esto considerando la gran proporción de este tipo de empresas que existe. Además, es imperante que se generen otras disposiciones de soporte, como el permitir cooperación en el desarrollo de medidas de control y prevención para empresas que ejecuten la misma actividad económica o se desempeñen en el mismo lugar de trabajo.

En relación con las medidas focalizadas para atender actividades peligrosas, los países de la región Andina han focalizado sus esfuerzos en generar disposiciones especiales para los peligros por condiciones de seguridad. Es así como Colombia, Bolivia y Venezuela han establecido normas técnicas que abarcan fuente de riesgo referentes al trabajo en alturas y espacios confinados. Adicionalmente, Colombia, Bolivia, Venezuela, Perú y Ecuador han determinado disposiciones que abarcan los límites de exposición permisible para la población general, para las mujeres y para los niños. Por su parte, los cinco países han creado reglamentos de higiene y seguridad industrial particulares para ciertas industrias catalogadas como peligrosas, como el sector de construcción, el minero y el de hidrocarburos.

En relación con la población especial, los países de la región Andina determinan disposiciones que prohíben la discriminación a los trabajadores por condiciones de salud y promueven el derecho a la inclusión y reincorporación laboral de estos trabajadores. Adicionalmente, se prohíben y establecen límites en el desarrollo de ciertas actividades para las mujeres en estado de gestación y para los menores de edad, atendiendo a los factores de riesgo existente.

Finalmente, respecto a las medidas en SST direccionadas al sector informal, se propone que los países de la región andina desarrollen disposiciones y programas enfocados en brindar directrices sobre las medidas de

prevención y control se deben implementar en el sector informal. Pues en los países se evidenció un desarrollo limitado de normativa enfocada, a pesar de que la tasa de informalidad que en todos los países supera el 50%.

En Colombia se contempló que aquellos trabajadores del sector informal que devenguen uno o más salarios mínimos mensuales legales vigentes puedan cotizar voluntariamente en el Sistema de Seguridad Social Integral, que incluye riesgos laborales, salud y pensión. En este sentido, se contaría con algún tipo de acompañamiento y asesoría por parte de las ARL. No obstante, se requiere una mayor gestión en relación con las acciones estatales para asegurar la integridad y la salud de los trabajadores informales.

Por ello, menciona que, sobre la incorporación de mecanismos de apoyo y focalización en SST, la región andina está en deuda con los trabajadores del sector informal y con las micro y pequeñas empresas. Por lo que, se recomienda emprender un camino para readaptar la forma en que se implementan las medidas de prevención para esta población. Así, crear herramientas para que esta población, con inteligencia artificial, logre una implementación efectiva de disposiciones en materia de SST.

Medidas de prevención en riesgos

Uno de los aspectos que permiten la estructuración de ambientes de trabajo seguros y saludables es la implementación de medidas de prevención y control de los peligros que se identifican. Estas medidas mitigan el riesgo de estructuración de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Al respecto, es necesario abordar las disposiciones que los países de la región Andina han incorporado respecto al control de las fuentes de peligro que afectan el bienestar físico y las disposiciones sobre el peligro psicosocial, que atenta contra el bienestar mental de los trabajadores.

En relación con el control de las fuentes de peligro, lo primero que se menciona es que todos los países de la región Andina establecen que los empleadores deben generar medidas de prevención y control acordes a los peligros identificados y a los riegos evaluados y valorados en los lugares de trabajo. Además, los países crearon ciertas disposiciones con medidas de prevención y control particulares que deben implementarse a nivel general por los empleadores y en particular en ciertos sectores económicos.

Por ejemplo, Colombia determinó las medidas de higiene y seguridad industrial que los empleadores deben establecer a través de la Ley 9 de 1979 y la Resolución 2400 de 1979. Colombia estableció los límites de exposición permisibles de diferentes factores de riesgo, como el químico. Bolivia creó normas técnicas en seguridad para indicar lineamientos sobre las medidas a adoptar para diferentes tipos de peligros físicos y por condiciones de seguridad a través de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. Además, Bolivia determinó las concentraciones permisibles de contaminantes como gases y vapores. Venezuela, a través de las normas CONVENIN, creo un sistema de normas técnicas generales y específicas que abarcan diferentes peligros, tales como físicos, por condiciones de seguridad, locativos y químicos, entre otros. Perú incorporó un Reglamento de Seguridad e Higiene general que establece una serie de

medidas a desarrollar en términos generales y desarrolló reglamentos particulares para el sector minero, de hidrocarburos, agrario y energético. Ecuador desarrolló un Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que refiere los diferentes tipos de peligros que pueden presentarse y recalca el deber de generar medidas de prevención ante ello. A la vez, Ecuador adopta reglamentos particulares para ciertos sectores económicos, como la minería e hidrocarburos. También se establecen reglamentos para ciertos tipos de peligros, como las instalaciones eléctricas y los desechos, entre otros.

En otro orden de ideas, atendiendo al peligro psicosocial, mencionamos que, pese a que se reconoce su existencia, Bolivia y Ecuador no contienen medidas específicas y particulares para asegurar su control. Por su parte, Colombia, Perú y Venezuela establecieron la obligatoriedad de realizar su identificación y monitoreo. además de determinar algunas medidas de control a implementar. Colombia incorpora medidas en contra del acoso laboral y acoso sexual y determina el deber de constituir un ente, denominado Comité de Convivencia Laboral, que tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse buscando un ambiente laboral armónico. Venezuela contempla prohibiciones y sanciones ante la ocurrencia de situaciones de acoso sexual y laboral. Por último, Perú establece el listado de los agentes de riesgos psicosociales que pueden presentarse en el lugar de trabajo y medidas para la prevención del hostigamiento sexual, indicando proceso de investigación y sanción.

Los países andinos han cumplido parcialmente en el desarrollo de las medidas de prevención en riesgos laborales, pues se han enfocado en mitigar los peligros y riesgos que derivan de una afectación a la salud física. Implicando, que algunos (Bolivia, Ecuador y Perú) deban comprometerse con desarrollar medias adicionales para la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo. En consecuencia, es imperante que Bolivia y Ecuador hagan un mayor énfasis en las medidas que se pueden implementar para combatir el acoso sexual y laboral, dado que esto aún no es considerado explícitamente. Así mismo, se resalta la importancia para Perú, Ecuador y Bolivia de que se estructure un órgano al interior de las empresas que busque la solución de controversias en casos que puedan constituir acoso laboral. Y sugiere la implementación de medidas de convivencia según las particularidades del caso analizado.

Síntesis

Bajo el análisis anterior, se evidencia que los países de la región Andina han buscado disponer medidas respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, el cumplimiento de los Estados frente a las disposiciones que contemplan los Convenios C 155 de 1981 y C187 de 2006 no es cabal, pues aún requiere la implementación de nuevas medidas frente al diálogo social, la cultura nacional, la mejora continua, la política nacional, el programa nacional, el sistema nacional, los mecanismos de apoyo y focalización y las medidas de prevención de riesgos.

Por lo tanto, es imperante crear procesos fortalecidos en materia de inspección y control para asegurar un cumplimiento efectivo de las normas. Adicionalmente, es necesario fortalecer los sistemas de registro existentes de los índices de siniestralidad. También, se deben focalizar medidas para las micro y pequeñas

empresas dados los recursos y la capacidad económica limitada que poseen. A su vez, se deben contemplar medidas para los trabajadores del sector informal, quienes a la fecha presentan una amplia desprotección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En consecuencia, es fundamental que la región andina se apoye en la tecnología y en los mecanismos de inteligencia artificial para gestionar los peligros y riesgos en los lugares de trabajo, así garantizar un *Entorno de trabajo seguro y saludable* a los trabajadores de todos los sectores económicos y de todo tipo de empresas, incluidos los formales. Puesto que, a la fecha se encuentra en deuda con ciertos sectores y empresas, dada la falta de focalización que sus medidas promueven.

7. Bibliografía

(s.f.).

Carrión-Loaiza, J., & Garzón-Montealegre, V. (2020). Análisis del producto interno bruto agrícola ecuatoriano y sus principales. *Revista Cientifica Dominio de Las Ciencias*. Obtenido de http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i4.1513

Agencia de Regulación y Control de Energía y Recursos Naturales no Renovables. (2021). Resolucón 024-2021. *Reglamento de Operaciones Hidrocarburíferas*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.controlrecursosyenergia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/07/Reglamento-de-Operaciones-Hidrocarbur%C3%ADfera-Resoluci%C3%B3n-Directorio-06-07...1.pdf

Agencia Nacional de Minería. (s.f.). *Emergencias Mineras*. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.anm.gov.co/?q=emergencias_mineras

Agudelo, A. (Mayo de 2021). *Análisis de los principales factores de riesgo que inciden en la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales en el sector manufacturero.* Obtenido de Politécnico Gran Colombiano: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6586/1.%20TRABAJO%20DE%20GRADO%20ANDREA%20AGUDELO%20MAY.pdf?sequence=1

Aguilar, J., & Mahecha, R. (23 de enero de 2023). Informalidad laboral en Colombia: la necesidad de explorar formas diversas y atípicas. *Periódico UNAL*. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://periodico.unal.edu.co/articulos/informalidad-laboral-en-colombia-la-necesidad-de-explorar-formas-diversas-y-atipicas

Alcázar, L., & Távara, F. (2023). Barreras para la integración laboral de migrantes venezolanos en el Perú: identificación y análisis de opciones de política. *GRADE*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.grade.org.pe/publicaciones/barreras-para-la-integracion-laboral-de-migrantes-venezolanos-en-el-peru-identificacion-y-analisis-de-opciones-de-politica/

Alvarez, T. (julio de 2023). Prevención en Seguridad y Salud en el Mundo del Trabajo. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.bps.gub.uy/20794/prevencion-en-seguridad-y-salud-en-el-mundo-del-trabajo-lict-alvarez-brero.html

AMBISAFE Gestión ambiental y ocupacional. (1 de septiembre de 2023). *0 mil personas se benefician con campañas de prevención en seguridad y salud en Lima*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://ambisafe.com.pe/10-mil-personas-se-benefician-con-campanas-de-prevencion-en-seguridad-y-salud-en-lima/

Antezana de Guzman, P. (abril de 2012). Historia del derecho laboral. *Fides Et Ratio, 5*(5). Recuperado el 29 de mayo de 2024, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007

Arias Marín, K., Carrillo Maldonado, P., & Torres Olmedo, J. (2020). Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/62f60e1b-04e2-4389-9a41-313e20b7e34a/content

Arias Marín, Karla; Carrillo Maldonado , Paul; Torres Olmedo , Jeaneth. (2020). Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador. (C. E. (CEPAL), Ed.) Santiago. doi:Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/75)

Asamblea Legislativa Plurinacional. (11 de septiembre de 1990). Resolución Ministerial Nº 0769. Recuperado el 7 de junio de 2024, de https://dgsc.gob.bo/normativa/resolucionesmin/rm769-90.html

Asamblea Legislativa Plurinacional. (10 de diciembre de 2012). Ley N°315. *Ley de Seguro Privado de Vida e Invalidez Permenente por accidentes, enfermedades en general u otras causas, para las trabajadoras y los trabajodres de la prensa de Bolivia*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscar/315

Asamblea Legislativa Plurinacional. (14 de julio de 2014). Ley N°545. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://previntegbocom.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/10/ley-545-seguridad-en-construcciones.pdf

Asamblea Legislativa Plurinacional. (1 de agosto de 2014). Ley N°554. Recuperado el 5 de junio de 2024, de https://wwwex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/100044/ley-554%20BOLIVIA.pdf

Asamblea Legislativa Plurinacional. (12 de agosto de 2015). *Ley N°721*. Recuperado el 25 de junio de 2024, de https://www.lexivox.org/norms/BO-L-N721.html

Asamblea Legislativa Plurinacional. (28 de octubre de 2015). Ley N°755. *Ley de gestión integral de residuos*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://faolex.fao.org/docs/pdf/bol150721.pdf

Asamblea Nacional. (27 de enero de 2009). Ley de Mineria. Recuperado el 21 de junio de 2024, de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-09/Documento_Ley-de-Miner%C3%ADa.pdf

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (26 de julio de 2005). Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo. *DO:38.236*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-organi-20220225124400.pdf

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (30 de abril de 2012). Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. DO: 39.912. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgsistsegsocial_ven.pdf

Asamblea Nacional de la República Boliviana de Venezuela. (23 de abril de 2007). Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. *DO:38.668*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/1165_0.pdf

Asamblea Nacional de la República Boliviana de Venezuela. (30 de diciembre de 2014). Ley para la promoción y protección del derecho a la igualdad de las personas con VIH/SIDA y sus familiares. *DO:40.571*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2014_lppdipvih_ven.pdf

Asociación Colombiana de Minería. (2023). Minería en Cifras. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de https://acmineria.com.co/sitio/wp-content/uploads/2023/09/ACM-MineriaEnCifras-2023-06Sep.pdf

Banco Central de Bolivia. (Diciembre de 2019). Minería en Bolivia: Implicancias en el comercio y producción. Recuperado el 21 de junio de 2024, de https://www.bcb.gob.bo/webdocs/publicacionesbcb/2021/05/52/40%20-%20Mineria%20en%20Bolivia%20Implicancias%20en%20el%20comercio%20y%20producci%C3%B3n.pdf

Banco Central de Ecuador. (2024). *Informe de resultados cuantas nacioanles trimestrales.* Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://contenido.bce.fin.ec/documentos/informacioneconomica/cuentasnacionales/trimestrales/Informe_CNTIVTrim2023.pdf

Banco Mundial. (2022). *Población urbana (% de la población total) - Bolivia, Colombia, Ecuador, Peru, Venezuela, RB*. Recuperado el 22 de mayo de 2024, de https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.URB.TOTL.IN.ZS?end=2022&locations=BO-CO-EC-PE-VE&start=2022&view=chart

Banco Mundial. (6 de febrero de 2024). *Desempleo, total (% de la fuerza laboral total) (estimación modelada de la OIT) - Ecuador*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=EC

Bello, O. (13 de mayo de 2023). Venezuela: Las estadísticas como problema. *Trópico Absoluto*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://tropicoabsoluto.com/2023/05/13/las-estadisticas-como-problema/

BID. (diciembre de 2022). Perfil del mercado laboral y evolución reciente de los ingresos por trabajo en Venezuela. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Perfil-del-mercado-laboral-y-evolucion-reciente-de-los-ingresos-por-trabajo-en-Venezuela-un-analisis-a-partir-de-los-microdatos-de-encuestas-de-hogares-y-encuestas-a-establecimientos-comerciales

CABOCO. (octubre de 2021). Resúmen de Datos Estadísticos del Sector de la Construcción. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://www.caboco.org/estadistica/datos-estadisticos-del-sector-constructor

CABOCO. (marzo de 2023). Datos Estadisticos 2022. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://www.caboco.org/estadistica/datos-estadisticos-2022

Calderón-Zambrano, R., Madrid-Celi, B., & Muñoz-Bravo, G. (15 de septiembre de 2023). Importancia de la seguridad y salud en el trabajo para el fortalecimiento de las PYMES. Una revisión bibliográfica. *MQR Investigar, 7*(3). Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/464/1873

CAMACOL Informa. (20 de diciembre de 2022). Informe Económico. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://camacol.co/sites/default/files/descargables/Informe%20Econ%C3%B3mico%20115_0.pdf

Cámara de Comercio Bogotá. (2024). *PIB Bogotá y Colombia, 2015-2024*. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.ccb.org.co/informacion-especializada/observatorio/analisis-economico/crecimiento-economico/pib-bogota-y-colombia-2015-2022

Cámara de Comercio de Bogotá. (2023). *Crecimiento económico*.

Cámara de Comercio de Bogotá. (s.f.). *Evolución de las empresas activas entre 2019 y 2023 por tamaño*. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.ccb.org.co/informacion-especializada/observatorio/dinamica-empresarial/empresas-activas/tamano

Cámara de Comercio de Lima. (12 de marzo de 2018). Empleo informal del sector servicio se concentra en transporte y alojamiento. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r818_1/informe%20economico.pdf

CAN. (mayo de 2008). El Cambio Climático no tiene fornteras. Impacto del cambio climático en la comunidad andina. Lima. Recuperado el 22 de abril de 2024, de https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/OtrosTemas/MedioAmbiente/libro_cambioclimatico.pdf

CAN. (2011). La Comunidad Andina al natural. Lima. Recuperado el 22 de abril de 2024, de https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/201138184051encarte_al_Natural.pdf

CAN. (2023). Cuentas Nacionales Trimestrales de la Comunidad Andina, tercer trimestre 2023. Recuperado el 24 de mayo de 2024, de https://www.comunidadandina.org/DocOficialesFiles/DEstadisticos/SGDE1001.pdf

Cardona, I. (28 de abril de 2023). *El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable*. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://revistaboliviain.com/index.php/2023/04/28/el-derecho-a-un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable/

CENEA. (18 de agosto de 2022). *Gestión de riesgos ergonómicos en empresas de la industria alimenticia*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.cenea.eu/gestion-riesgos-ergonomicos-empresas-alimentacion-pronaca-ecuador/

CENSOPAS. (s.f.). *gob.pe*. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://www.gob.pe/43631-instituto-nacional-de-salud-centro-nacional-de-salud-ocupacional-y-proteccion-del-ambiente-para-la-salud-censopas

CEPAL. (2014). La economía del cambio climático en el Perú. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2eb4c778-4761-4972-b9b3-8d21f8a2f334/content

CEPAL. (2023). República Bolivariana de Venezuela. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/18052be0-dcaf-448b-b02e-5244cd422b66/content#:~:text=Luego%20de%20ocho%20a%C3%B1os%20de,y%20la%20normalizaci%C3%B3n%20de%20actividades

CEPAL. (2023). República Bolivariana de Venezuela. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c13573cd-7694-467c-bbcc-f12bbbe606df/content

CEPAL. (9 de mayo de 2024). *Economías de América Latina y el Caribe crecerán 2,1% en 2024, en un contexto de incertidumbre a nivel global*. Recuperado el 22 de mayo de 2024, de https://www.cepal.org/es/comunicados/economias-america-latina-caribe-creceran-21-2024-un-contexto-incertidumbre-nivel-global

CEPAL. (s.f.). *Bolivia (Estado Plurinacional de): perfil nacional económico*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/perfil-nacional.html?theme=2&country=bol&lang=es

CEPAL. (s.f.). *CEPALSTAT Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas*. Recuperado el 22 de mayo de 2024, de https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/perfil-nacional.html?theme=1&country=col&lang=es

CEPAL. (s.f.). *Ecuador: perfil nacional económico*. Recuperado el 21 de junio de 2024, de https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/perfil-nacional.html?theme=2&country=ecu&lang=es

CEPAL. (s.f.). *Población en situación de pobreza extrema y pobreza, por área*. Recuperado el 23 de mayo de 2024, de https://statistics.cepal.org/portal/databank/index.html?lang=es&indicator_id=3328&members=1368,1365,221

CESLA. (julio de 2022). (A. N. (ANDI), Ed.) Recuperado el 2024, de https://www.andi.com.co/Uploads/Nuevas%20pol%C3%ADticas%20de%20empleo%20para%20la%20regi%C3%B3n%20Andina.pdf

Código de Salud de la República de Bolivia. (18 de julio de 1978). Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://faolex.fao.org/docs/pdf/bol198341.pdf

Código de Seguridad Social. (1956). Recuperado el 4 de junio de 2024, de https://www.lexivox.org/norms/BO-COD-L19561214.html

Código del Trabajo. (2005). Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Código Penal. (1991). Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/a24ad5df-32b6-4eb8-b084-c97541b4404a/content

Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. (1950). Recuperado el 14 de junio de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

COMEX Perú. (24 de marzo de 2023). *La informalidad laboral nacional retrocedión al 75.7% en 2022: ¿Por qué aumentó la inactividad en zonas rorales y cómo afectaron las protestas al empleo formal?* Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.comexperu.org.pe/en/articulo/la-informalidad-laboral-nacional-retrocedio-al-757-en-2022-por-que-aumento-la-inactividad-en-zonas-rurales-y-como-afectaron-las-protestas-al-empleo-formal

COMEXPERÚ. (2022). Las micro y pequeñas empresas en el Perú Resultados en 2022. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mypes-2022.pdf

Comisión Permanente del Congreso de la República. (27 de febrero de 2003). Ley N°27942. *Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. [Ley 27942 de 2003].* Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27942.pdf

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (13 de octubre de 1987). Convenin 2248-87. *Manejo de materiales y equipos. Medidas generales de seguridad*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/covenin/ergonomia/2248-1987_Manejo_de_materiales_y_equipos.pdf

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (12 de diciembre de 1989). Convenin 2237-89. *Ropa, equipos y dispositivos de portección personal. Selección de acuerdo al riesgo ocupacional*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/covenin/epp/IMPORTANTE/2237-1989_Ropa,_equipos_y_dispositivos_de_proteccion_personal_(EPP).pdf

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (5 de junio de 1991). Convenin 2273-1991. *Principios ergonómicos de la concepción de los sistemas de trabajo*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/covenin/ergonomia/2273-1991_Principios_de_ergonomia_en_los_lugares_de_trabajo.pdf

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (08 de junio de 1994). Convenin 3069-1994. *Guía para un programa de portección respiratoria*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/covenin/aire-ventilacion/3069-1994_Guia_para_programa_de_proteccion_respiratoria.pdf

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (12 de noviembre de 1997). Norma Convenin 474-1997. *Registro, clasificación y estadísticas de lesiones de trabajo*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.studocu.com/latam/document/universidad-central-de-venezuela/historia-de-la-ciencia-y-de-la-tecnica/covenin-474-97-guia/30444243

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (14 de octubre de 1998). Convenin 2251-1998. *Asbesto. Transporte, almacenamiento y uso. Medidas de higien ocupacional*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/covenin/asbesto/2251-1998_Asbestos.pdf

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (12 de agosto de 1998). Convenin 2252-1998. *Polvos. Determinación de la concentración en el ambiente de trabajo*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://es.scribd.com/document/421523914/2252-98-POLVO-EN-EL-AMBIENTE-pdf

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (10 de marzo de 1999). Convenin 2026-1999. *Transporte seguro de materiales radioactivos*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de

https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/covenin/epp/2026-1999_Transporte_seguro_de_material_radioactivo.pdf

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (18 de agosto de 1999). Convenin 3478-1999. *Norma Venezolana socurrismo en las empresas*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/covenin/bomberos/3478-1999_Socorrismo.pdf

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (26 de julio de 2000). Convenin 2250-2000. *Norma Venezolana ventilación de los lugares de trabajo*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/covenin/aire-ventilacion/2250-2000_Ventilacion_de_los_lugares_de_trabajo.pdf

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (26 de abril de 2000). Convenin 3558-2000. *Riesgos biológicos. Medidas de higiene ocupacional*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/covenin/riesgo-biologico/3558-2000_Riesgos_biologicos._Medidas_de_higiene_ocupacional.pdf

Comisión Venezolana de Normas Industriales. (31 de octubre de 2001). Convenin 2253-2001. *Concentraciones ambientales permisibles de sustancias químicas en lugares de trabajo e índices biológicos de exposición*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/covenin/aire-ventilacion/2253-2001_Concentraciones_ambientales_de_sustancias_quimicas.pdf

Comisión Venezolana de Normas Institucionales. (9 de julio de 1997). Convenin 2274-1997. *Servicios de salud ocupacional en centros de trabajo*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/covenin/2274-1997.pdf

Comisión Venezolana de Nromas Industriales. (4 de diciembre de 1996). Convenin 3153-1996. *Trabajo en espacios confinados. Medidas de salud ocupacional*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/covenin/aire-ventilacion/3153-1996_Trabajos_en_espacios_confinados.pdf

Comisón Venezolana de Normas Industriales. (6 de junio de 1990). Covenin 2226-90. *Guía para la elaboración de planes para el control de emergencias*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.lurconsultores.com/wp-content/uploads/2016/10/COVENIN-2226-1990.-Planes-de-Respuesta-a-Emergencia.pdf

Confederación General del Trabajo. (s.f.). ARGENTINA: Guía básica de salud y seguridad en el trabajo para delegados sindicales. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.uocra.org/pdf/argentina_guias_practicas_version_10abril.pdf

Congreso de Colombia. (15 de noviembre de 1915). Ley 57 de 1915. *Sobre reparaciones por accidentes de trabajo. [Ley 57 de 1915]*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=12998

Congreso de Colombia. (6 de agosto de 1938). Ley 96 de 1938. *Por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional. [Ley 96 de 1938]. DO: 23.845*. Recuperado el 14 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=73115

Congreso de Colombia. (6 de diciembre de 1948). Ley 77 de 1948. *Por la cual se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y se provee a su sostenimiento. [Ley 77 de 1948]*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1624011

Congreso de Colombia. (24 de enero de 1979). Ley 9 de 1979. *Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. [Ley 9 de 1979]*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=1177

Congreso de Colombia. (2 de julio de 1993). Ley 55 de 1993. *Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo". [Ley 55 de 1993]. DO: 40.936*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=37687

Congreso de Colombia. (7 de febrero de 1997). Ley 361 de 1997. *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. [Ley 361 de 1997]. DO: 42.978*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

Congreso de Colombia. (17 de diciembre de 2002). Ley 776 de 2002. *Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Ley 776 de 2002]. DO: 45.307*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=16752

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley 1010 de 2006. *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. [Ley 1010 de 2006]. DO: 46.160*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843

Congreso de Colombia. (16 de julio de 2008). Ley 1221 de 2008. *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 1221 de 2008]. DO: 47.052*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=31431

Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012). Ley 1562 de 2012. *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan disposiciones en materia de salud ocupacional. [Ley 1562 de 2012]. DO: 48.488*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012). Ley 1562 de 2012. *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. [Ley 1562 de 2012]. DO: 48.488*. Recuperado el 14 de junio de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Congreso de Colombia. (21 de enero de 2013). Ley 1616 de 2013. *Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. [Ley 1616 de 2013]. DO: 48.680*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

Congreso de Colombia. (6 de febrero de 2015). Ley Estatutaria 1751. *Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones*. Recuperado el 30 de mayo de 2024, de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf

Congreso de Colombia. (12 de mayo de 2021). Ley 2088 de 2021. *Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. [Ley 2088 de 2024]. DO: 51.672*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2088_2021.html

Congreso de Colombia. (6 de enero de 2022). Ley 1219 de 2022. *Por medio de la cual se regula la desconexión laboral- Ley de desconexión laboral. [Ley 1219 de 2022]. DO: 51.909*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2191_2022.html

Congreso de Colombia. (23 de mayo de 2023). Ley 2294 de 2023. *Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida. [Ley 2294 de 2023]. DO: 52.400*. Recuperado el 3 de julio de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2294_2023.html

Congreso de la Nación Argentina. (27 de julio de 2011). Ley 23.693. *Aprueba el Convenio 155 y el Protocolo de 2002 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores. [Ley 26693 de 2011]*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26693-185950/texto

Congreso de la Nación Argentina. (24 de agosto de 2011). Ley 26.694. *Aprueba el Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo, Relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo. [Ley 26694 de 2011]*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26694-185951/texto

Congreso de la República. (24 de julio de 1991). Ley N°8.213. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

Congreso de la República. (14 de mayo de 1997). Ley N°26790. *Ley de modernización de la seguirdad social en salud [Ley 26790 de 1997]*. Obtenido de https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/180F23BAE62B76C505257BD4005DF5F9/$FILE/8_L26790-1997.pdf

Congreso de la República. (10 de julio de 2000). Ley N°27314. *Ley General de Residuos Sólidos. [Ley 27314 de 2000]*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://sinia.minam.gob.pe/sites/default/files/sinia/archivos/public/docs/1519.pdf

Congreso de la República. (7 de julio de 2000). Ley N°27337. *Código de los Niños y Adolescentes. [Ley 27337 de 2000]*. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/785F189E4413AAE805257662007254DA/$FILE/PERU_LEY_27337.pdf

Congreso de la República. (9 de enero de 2007). Ley 1122 de 2007. *Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.[Ley 1122 de 2007]. DO: 45.506*. Recuperado el 14 de junio de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1122_2007.html

Congreso de la República. (19 de septiembre de 2007). Ley N°29088. *Ley de Seguirdad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales. [Ley 29088 de 2007].* Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29088.pdf

Congreso de la República. (15 de junio de 2009). Ley N°29381. *Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [Ley 29381 de 2009]*. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D0079605258171007834 58/$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf

Congreso de la República. (29 de dicimebre de 2010). Ley 1429 Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. *[Ley 1429 2010]. DO: 47.937*.

Congreso de la República. (24 de diciembre de 2012). Ley N°29973. *Ley General de la Persona con Discapacidad. [Ley 29973 de 2012]*. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf

Congreso de la República. (2 de enero de 2013). Ley 1610 de 2013. *Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. [Ley 1610 de 2013]. DO: 48.661*. Recuperado el 14 de junio de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1610_2013.html

Congreso de la República. (27 de febrero de 2013). Ley Estatutaria 1618 de 2013. *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. [Ley 1618 de 2013]. DO: 48.717*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1618_2013.html

Congreso de la República. (15 de octubre de 2013). ley N°30102. *Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar. [Ley 30102 de 2013].* Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A656950CDABBC83805257EF40003840D/$FILE/30102.pdf

Congreso de la República. (14 de diciembre de 2014). Ley N° 30287. *Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú. [Ley 30287 de 2014].* Recuperado el 14 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/363833/ley-30287-2014.pdf?v=1568997061

Congreso de la República. (19 de julio de 2016). Ley N°28806. *Ley General de Inspección del Trabajo. [Ley 28806 de 2016]*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1C5960958A2208B05257E2A0056A38C/$FILE/1_LEY_28806_22_07_2006.pdf

Congreso de la República. (29 de noviembre de 2017). Ley N°30687. *Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja. [Ley 30687 de 2017]*. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1591812-1

Congreso de la República. (23 de mayo de 2019). Ley N°30947. *Ley de Salud Mental. [Ley 30947 de 2019]*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1484216/Ley%20N%C2%BA%2030947.pdf.pdf?v=1608073034

Congreso de la República. (18 de junio de 2020). Ley N°31025. *Ley que incorpora a la enfermedad causada por el COVID-19 dentro del listado de enfermedades profesionales de los servidores de la salud. [Ley 31025 de 2020].* Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1868269-1

Congreso de la República. (30 de diciembre de 2020). Ley N°31110. *Ley del Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el secotr agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. [Ley 31110 de 2020].* Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1535274/Ley%2031110.pdf?v=1610035145

Congreso de la República de Colombia. (23 de diciembre de 1993). Ley 100 de 1993. *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [Ley 100 de 1993]. DO: 41148*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=5248

Congreso de la República. (s.f.). Ley 1429 de 2010 Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

Congreso Nacional. (8 de diciembre de 1942). Ley General del Trabajo. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de https://www.oas.org/dil/Migrants/Bolivia/Ley%20general%20del%20trabajo%20del%208%20de%20diciembre%20de%201942.pdf

Congreso Nacional. (15 de diciembre de 1995). Ley de Persona con Discapacidad. Recuperado el 5 de junio de 2024, de https://www.minsalud.gob.bo/images/Documentacion/normativa/LEY%20DE%20LA%20PERSONA%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf

Congreso Nacional. (30 de noviembre de 2001). Ley de Seguridad Social. *[Ley 55 de 2001]*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf

Congreso Nacional. (22 de diciembre de 2006). Ley Orgánica de Salud. Recuperado el 21 de junio de 2024, de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf

Consejo Colombiano de Seguridad. (2 de abril de 2024). *A pesar de la reducción de accidentes laborales, las muertes en el trabajo aumentaron en 2023*. Recuperado el 30 de mayo de 2024, de https://ccs.org.co/a-pesar-de-la-reduccion-de-accidentes-laborales-las-muertes-en-el-trabajo-aumentaron-en-2023/#:~:text=abril%202%2C%202024-,A%20pesar%20de%20la%20reducci%C3%B3n%20de%20accidentes%20laborales%2C%20las%20muertes,durante%20los%20%C3%BAltimo

Consejo Colombiano de Seguridad. (s.f.). *Riesgos emergentes y desafíos en SST: nuevas tecnologías e impacto en la salud mental*. Recuperado el 25 de julio de 2024, de https://ccs.org.co/portfolio/riesgos-emergentes-y-desafios-en-sst-nuevas-tecnologias-e-impacto-en-la-salud-mental/

Consejo de Ministros. (8 de diciembre de 1955). Decreto Supremo N°24176. *Reglamento para Actividades con Sustancias Peligrosas*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://faolex.fao.org/docs/pdf/bol179631.pdf

Consejo de Ministros. (22 de mayo de 1964). Decreto Supremo N°42-F. *Reglamento de Seguirdad Industrial*. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://gestop.pe/wp-content/uploads/2014/09/DS_42_F..pdf

Consejo de Ministros. (31 de diciembre de 2014). Decreto Supremo N°2235. Recuperado el 5 de junio de 2024, de https://wwwex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/100468/DECRETO%20SUPREMO%202235%20BOLIVIA.pdf

Consejo de Ministros. (5 de octubre de 2016). Decreto Supremo N°2936. *Reglamento de la Ley N°545 de Seguirdad en la Construcción*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://www.cepb.org.bo/wp-content/uploads/2021/04/DS-2936-REGLAMENTO-SEGURIDAD-EN-LA-CONSTRUCCION.pdf

Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (12 de julio de 2016). Resolución del IESS 513. *Reglamento del Seguro General de Reisgos del Trabajo*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf

Consejo Nacional de Riesgos Laborales. (s.f.). *Fondo de Riesgos Laborales*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/consejo-riesgos/

Constitución de la Nación Argentina. (1853). Obtenido de https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/constitucion_nacional_0.pdf

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

Constitución de la República de Ecuador. (2008). Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991). Recuperado el 30 de mayo de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Constitución Política del Estado (CPE). Art. 9 . (7 de febrero de 2009). Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf

Constitución Política del Estado. (7 de febrero de 2009). Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf

Constitución Política del Estado. Art 35. (7 de febrero de 2009). Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf

Constitución Política del Estado. Art 37. (7 de febrero de 2009). Recuperado el 2024 de mayo de 2024, de https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf

Constitución Política del Estado. Art. 46. (7 de febrero de 2009). Recuperado el 7 de mayo de 2024, de https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf

Constitución Política del Perú. (1993). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Corte Constitucional de Colombia. (26 de enero de 2017). Sentencia T-036/17. *[M.P: Alejandro Linares Cantillo]*. Recuperado el 30 de mayo de 2024, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-036-17.htm

Corte Constitucional de Colombia. (5 de febrero de 2019). Sentencia T-043/19. *[M.P: Alberto Rojas Ríos].* Recuperado el 30 de mayo de 2024, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-043-19.htm

Corte Constitucional de Colombia. (15 de junio de 2022). Sentencia C-212/22. *[M.P: Alejando Linares Cantillo]*. Recuperado el 30 de mayo de 2024, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/C-212-22.htm

Corte Constitucional de Colombia. (21 de marzo de 2023). Sentencia T-047/23. *[M.P: Alejandro Linares Cantillo]*. Recuperado el 30 de mayo de 2024, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-074-23.htm

Corte Constitucional de Ecuador. (22 de noviembre de 2017). Sentencia N°375-17. Recuperado el junio de 2024, de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUyMDIzJywgdXVpZDonZjQ4YTMzOWMtNTU0OS00NmIxLWJjZGItZTY4ZDY0NDRmNzU0LnBkZid9

Corte Constitucional del Ecuador. (13 de enero de 2016). Sentencia N°016-16. Recuperado el 17 de junio de 2024, de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZTIwMjMiLCJ1dWlkIjoiOGQxYzY0ODktMDFiYi00YTIwLTlhMGMtNTQxNDAzNjg0ZGFjLnBkZiJ9

Corte Constitucional del Ecuador. (11 de julio de 2018). Sentencia N°251-18. Recuperado el 11 de junio de 2024, de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZTIwMjMiLCJ1dWlkIjoiMmJlMDg1NTAtZDVkNi00YmIyLTkyZjgtMGEzYjNlNTk5YTQwLnBkZiJ9

Corte Suprema de Justicia de la República. (21 de noviembre de 2021). Sentencia N°º 26849-2018. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/01/Casacion-Laboral-26849-2018-Moquegua-LPDerecho.pdf

Cross, C., & Chifitella, Y. (octubre de 2022). Los desafíos de la SST en Argentina: hacia la construcción de una metodología de análisis con base en la oferta de formación en higiene y seguridad del nivel superior. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/01/srt_los_desafios_de_la_sst_en_argentina.pdf

DANE. (2018). *Censo Nacional de Población y Vivienda 2018*. Recuperado el 5 de junio de 2024, de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018

DANE. (2023). *Informes de Estadística Sociodemográfica Aplicada.* Recuperado el 22 de mayo de 2024, de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/informes-estadisticas-sociodemograficas/comportamiento-demog-2021_GEIH%20y%20ENCV_230223.pdf

DANE. (15 de febrero de 2024). Comunicado de Prensa En el año 2023 el Producto Interno Bruto de Colombia crece 0.6%. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/cp-PIB-IVtrim2023.pdf

DANE. (10 de julio de 2024). *Empleo informal y seguridad social Información marzo - mayo 2024*. Recuperado el 11 de julio de 2024, de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social#:~:text=Para%20el%20total%20nacional%2C%20en,anterior%20(58%2C2%25).

DANE. (2024 de marzo de 2024). Encuesta Mensual de Servicios EMS. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EMS/bol-EMS-ene2024.pdf

DANE. (2024). *Información mayo 2024*. Recuperado el 26 de mayo de 2024, de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#empleo-y-desocupacion

DANE. (10 de mayo de 2024). Ocupación informal Trimestre enero - marzo 2024. Bogotá. Recuperado el 12 de junio de 2024, de https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-ene2024-mar2024.pdf

DANE. (15 de mayo de 2024). Producto Interno Bruto (PIB) I trimestre 2024 preliminar. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PIB/bol-PIB-Itrim2024.pdf

DANE. (15 de mayo de 2024). *Producto Interno Bruto (PIB) nacional trimestral*. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica

DANE. (2024). *Producto Interno Bruto (PIB) nacional trimestral*. Recuperado el 25 de julio de 2024, de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-nacionales-trimestrales/pib-informacion-tecnica

DANE. (s.f.). *Atlas Estadístico Tomo III Económico*. Recuperado el 30 de mayo de 2024, de https://geoportal.dane.gov.co/servicios/atlas-estadistico/src/Tomo_III_Economico/1.1.-industria-manufacturera.html

de, A. -A. (Julio de 2022). *Nuevas políticas de empleo para la región Andina 2021.* Obtenido de https://www.andi.com.co/Uploads/Nuevas%20pol%C3%ADticas%20de%20empleo%20para%20la%20regi%C3%B3n%20Andina.pdf

Decreto 676 de 2020. (19 de mayo de 2020). Recuperado el 30 de mayo de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=124100

Decreto Ejecuivo 255. (3 de mayo de 2024). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 15 de julio de 2024, de https://es.slideshare.net/slideshow/decreto-ejecutivo-255-reglamento-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/267766883#43

Decreto Ley 1295 de 1994. (22 de junio de 1994). *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Ley 1295 de 1994]*. Recuperado el 30 de mayo de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=2629

Decreto Ley N°10776. (23 de marzo de 1973). *[Ley 10776 de 1973]*. Recuperado el 5 de junio de 2024, de http://gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscar/10776

Decreto Supremo N° 018-2021 TR. (24 de julio de 2021). *Política Nacional de Seguirdad y Salud en el Trabajo al 2030*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2041129/DS-n-018-2021-tr-1976342-1.pdf.pdf?v=1627394183

Decreto Supremo N° 3564. (24 de mayo de 2018). Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N3564.html

Decreto Supremo N°010-73-PE. (9 de julio de 1973). *Reglamento de Seguirdad e Higiene Industrial del Sector Pesquero*. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://institutoambiental.pe/wp-content/uploads/2022/09/DS-010-73PE-Reglamento-de-Seguridad-e-Higiene-Industrial-Pesquero.pdf

Departamento Nacional de Planeación. (s.f.). Resumen del comercio internacional de servicios – Colombia. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.dnp.gov.co/LaEntidad_/misiones/mision-internacionalizacion/Documents/Notas_politica_Espanol/Comercio_Internacional_de_Servicios.pdf

Díaz-Kovalenko, I., Larrea-Rosas, K., & Barros-Naranjo, J. (27 de diciembre de 2022). El sector de la construcción en la economía ecuatoriana, importancia y perspectivas. *Revista Ciencias Sociales y Económicas*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/view/598/738

Directorio de la Agencia de Regulación y Control Minero. (16 de mayo de 2014). Resolución 20. *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Minero*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://pymservices.com/wp-content/uploads/2020/02/RESOLUCI%C3%93N-20-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO-EN-EL-AMBITO-MINERO.pdf

DUR Sector Trabajo. (s.f.). Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.unidadsolidaria.gov.co/la-entidad/normatividad/DUR-sector-trabajo

EAFIT. (30 de abril de 2024). *El sector de servicios impulsa el crecimiento del empleo en Colombia*. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.eafit.edu.co/noticias/agenciadenoticias/2024/El-sector-de-servicios-impulsa-el-crecimiento-del-empleo-en-Colombia#:~:text=%E2%80%9CEn%202018%20los%20servicios%20representaban,y%20el%20comercio%E2%80%9D%2C%20afirma.

El Congreso de Colombia. (2 de agosto de 2019). Ley 1988 de 2019 Por la cual se establecen los lineamientos para la formulación, implementación y evaluación de una política pública de los vendedores informales y se dictan otras disposiciones. *[Ley 1988 de 2019]. DO: 51.033*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1988_2019.html

El Congreso de la República. (20 de agosto de 2011). Ley N°29783. *Ley de Seguirdad y Salud en el Trabajo [Ley 29783 de 2011].* Recuperado el 12 de junio de 2024, de https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38#:~:text=La%20presente%20Ley%20establece%20las,previsto%20en%20la%20presente%20norma.

El Presidente de la República de Colombia. (25 de mayo de 2015). Decreto 1074. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo*. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62508

EMINPRO-INESAD. (s.f.). *INESAD*. Recuperado el 23 de mayo de 2024, de https://www.inesad.edu.bo/iatd/

Espejo, A. (2022). *Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional.* Comisión Económica para AméricaLatina y el Caribe (CEPAL). Recuperado el 29 de mayo de 2024, de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b5e5aa09-8dd9-4ddf-84af-c9412db19f20/content

Espinoza-Guano, M., & Ramos-Guevara, J. (27 de agosto de 2021). Análisis comparativo de la accidentabilidad laboral en Ecuador: periodo 2014 al 2019. *Digital Publisher CEIT, 6*(6). Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8149612.pdf

EsSalud. (11 de noviembre de 2015). Boletín EsSalud. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/noviembre_2015.htm

EsSalud. (s.f.). *Centro de Prevención de Riesgo en el Trabajo*. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://www.essalud.gob.pe/centro-de-prevencion-de-riesgo-del-trabajo/

FAO. (s.f.). *Riesgos laborales*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.fao.org/fishing-safety/risk-management/occupational-hazards/es/

FAO. (S.f.). Ecuador en una mirada. Obtenido de https://www.fao.org/ecuador/fao-en-ecuador/ecuador-en-una-mirada/es/

Farné, S., & Sanín, C. (enero de 2020). Panorama laboral de los migrantes venezolanos en Colombia 2014-2019. Bogotá. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2020/03/Panorama-laboral-de-los-migrantes.pdf

FASECOLDA. (2018). *Seguridad y Salud en el trabajo: Una mirada desde la pequeña y mediana empresa*. Obtenido de https://www.ins.gov.co/seguridadysalud/docs/Memorias/9.pdf

FINDETER. (dicimebre de 2023). Actualidad, oportunidades y regulación del secotr minero en Colombia. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.findeter.gov.co/system/files/internas/Sector-miner%C3%ADa-final.pdf

FISO. (s.f.). Prevención de riesgos en el sector hotelero. Recuperado el 21 de junio de 2024, de http://www.fiso-web.org/content/files/articulos-profesionales/4097.pdf

Flores, C. A., Sarango Ortega, Y., & Capa Benítez, L. B. (3 de febrero de 2018). Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200341#c1

Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2022). *El potencial y los desafíos de Ecuador*. Recuperado el 22 de mayo de 2024, de https://ecuador.unfpa.org/es/el-potencial-y-los-desaf%C3%ADos-de-ecuador#:~:text=El%2071%2C9%25%20de%20la,%2C4%25%20de%20otras%20etnias.

Foro Económico Mundial. (2023). *Informe de Riesgos Globales 2023.* Recuperado el 31 de mayo de 2024, de https://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risks_Report_2023.pdf

Fundación Boliviana Seguridad y Salud Ocupacional. (s.f.). *Publicaciones propias Estudios y Publicaciones*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.fbsyso.com/publicaciones-propias/

Garay Timoteo, J. D. (24 de enero de 2020). Factores de riesgo y accidentes laborales en las empresas de construcción, Lima 2019. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41499/Garay_TJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, P. (21 de noviembre de 2023). Solo 21.482 venezolanos en Ecuador tienen un empleo con afiliación al IESS. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajadores-venezolanos-afiliados-iess/

Hann, K. (12 de junio de 2023). *Forbes Advisor*. Recuperado el 10 de julio de 2024, de Remote Work Statistics And Trends In 2024: https://www.forbes.com/advisor/business/remote-work-statistics/

HSE Tools. (s.f.). *Evaluar riesgos en la industria petrolera y de gas. Un reto para el profesional SSOMA*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://hse.software/2023/05/26/evaluar-riesgos-en-la-industria-petrolera-y-de-gas-un-reto-para-el-profesional-ssoma/

IBCE. (23 de septiembre de 2014). *Al menos 7.000 accidentes laborales en Bolivia cada año*. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://ibce.org.bo/principales-noticias-bolivia/noticias-nacionales-detalle.php?id=46592&idPeriodico=4&fecha=2014-09-23

IBCE. (23 de septiembre de 2014). *Al menos 7.000 accidentes laborales en Bolivia cada año*. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de https://ibce.org.bo/principales-noticias-bolivia/noticias-nacionales-detalle.php?id=46592&idPeriodico=4&fecha=2014-09-23

IESS. (2018). Seguro General de Riesgos del Trabajo Boletín Estadístico Bimensual. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/51889/Boletin_estadistico_2018_jul_ago.pdf

IESS. (agosto de 2022). Boletín Estadístico Número 27. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/8421754/08_BOLETIN_ESTADISTICO_27_2022

ILOSTAT. (2024). *Perfiles de países*. Recuperado el 23 de mayo de 2024, de https://ilostat.ilo.org/es/data/country-profiles/?ref_area=BOL

INE. (2021). Sociales Fuerza de Trabajo. Recuperado el 23 de mayo de 2024, de http://www.ine.gob.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=103&Itemid=40#

INEC. (2023). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo-ENEMDU. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre_I/2023_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf

INEC. (abril de 2023). Registro Estadístico de Empresas 2022. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2022/Boletin_Tecnico_REEM_2022.pdf

INEC. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Principales resultados*. Recuperado el 26 de mayo de 2024, de https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGUxZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWEtY2JiMWUzM2YyYjdlIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9

INEC. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).* Recuperado el 11 de julio de 2024, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Mayo/202405_Mercado_Laboral.pdf

INEC. (2024). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)- Indicadores laborales. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf

INEC. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo- Principales resultados*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGUxZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWEtY2JiMWUzM2YyYjdlIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9

INEI. (10 de diciembre de 2020). Agropecauria Boletín Sectorial N°1. La Paz. Recuperado el junio 25 de 2024, de https://siip.produccion.gob.bo/noticias/files/2020-1d5c6-1agroine.pdf

INEI. (agosto de 2023). Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 26 Ciudades. Lima. Recuperado el 4 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4980278/Per%C3%BA%3A%20Comportamiento%20de%20los%20Indicadores%20del%20Mercado%20Laboral%20a%20nivel%20Nacional%20y%20en%2026%20Ciudades%20-%20I%20Trimestre%202023.pdf

INEI. (10 de julio de 2023). *Población peruana alcanzó los 33 millones 726 mil personas en el año 2023*. Recuperado el 22 de mayo de 2024, de https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-peruana-alcanzo-los-33-millones-726-mil-personas-en-el-ano-2023-14470/

INEI. (diciembre de 2023). Porducción y Empleo Informal en el Perú Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022. Lima. Recuperado el 5 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5634048/4990510-produccion-y-empleo-informal-en-el-peru-cuenta-satelite-de-la-economia-informal-2022%282%29.pdf

INEI. (2023). *Producción y empleo informal en el Perú - Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022.* Lima. Recuperado el 23 de mayo de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5634048/4990510-produccion-y-empleo-informal-en-el-peru-cuenta-satelite-de-la-economia-informal-2022%282%29.pdf?v=1706036809

INEI. (2023 de diciembre). Producción y empleo informal en el Perú Cuenta satélite de la Economía Inofrmal 2022. Lima. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5634048/4990510-produccion-y-empleo-informal-en-el-peru-cuenta-satelite-de-la-economia-informal-2022%282%29.pdf

INEI. (s.f.). *Estadísticas*. Recuperado el 5 de junio de 2024, de https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/#url

INEI. (s.f.). *Indicadores de Empleo*. Recuperado el 26 de mayo de 2024, de https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/

INESAD. (27 de mayo de 2022). *Inofrmalidad, la principal característica del empleo en Bolivia*. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.inesad.edu.bo/2022/05/04/informalidad-la-principal-caracteristica-del-empleo-en-bolivia/

INESAD. (20 de diciembre de 2023). *Un 85% de los ocupados en Bolivia forma parte del sector informal*. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de https://www.inesad.edu.bo/2023/12/20/un-85-de-los-ocupados-en-bolivia-forma-parte-del-sector-informal/

INESAD. (20 de diciembre de 2023). *Un 85% de los ocupados en Bolivia forman parte del sector inofrmal*. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de https://www.inesad.edu.bo/2023/12/20/un-85-de-los-ocupados-en-bolivia-forma-parte-del-sector-informal/

INESAD. (s.f.). *Base de indicadores de empleo y producción de EMINPRO*. Recuperado el 26 de mayo de 2024, de https://www.inesad.edu.bo/iep/

INPSASEL. (s.f.). *Misión*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de http://www.inpsasel.gob.ve/institucion.php?ver=mision

INSO. (s.f.). *Instituto Nacional de Salud Ocupacional*. Recuperado el 4 de junio de 2024, de https://www.inso.gob.bo/

Institución universitaria politécnico grancolombiano. (mayo de 2021). Análisis de los principales factores de riesgo que inciden en la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales en el sector manufacturero. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6586/1.%20TRABAJO%20DE%20GRADO%20ANDREA%20AGUDELO%20MAY.pdf?sequence=1

Instituto Ecuaotriano de Normalización. (3 de julio de 2000). Norma Técnica Ecuatoriana NTE IENEN 2 266:2000. *Transporte, almacenamiento y manejo de productos químicos peligrosos*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.cip.org.ec/attachments/article/112/INEN-2266.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). La Autoidentificación Étnica: Población Indígena y Afroperuana. Censos Nacionales 2017. Perú. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1642/cap03_03.pdf

IWGIA. (abril de 2024). El Mundo Indígena 2024. *38*. Recuperado el 20 de mayo de 2024, de https://www.iwgia.org/doclink/iwgia-book-el-mundo-indigena-2024-esp/eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9.eyJzdWIiOiJpd2dpYS1ib29rLWVsLW11bmRvLWluZGlnZW5hLTIwMjQtZXNwIiwiaWF0IjoxNzEzMjkyNzc3LCJleHAiOjE3MTMzNzkxNzd9.g_u6TBaJgAE2y5vRs5PPx8kfr0kHrIB1hC7YDR0Nc

Jaramillo Jassir , M. (6 de septiembre de 2013). Las altas Cortes y la consolidación democrática en Ecuador luego de las reformas de 1998, 2008 y 2011.

Jaramillo Jassir, M. (6 de septiembre de 2013). Las altas Cortes y la consolidación democrática en Ecuador luego de las reformas de 1998, 2008 y 2011. Recuperado el 11 de junio de 2024, de http://www.scielo.org.co/pdf/rci/n79/n79a05.pdf

Kamichi Miyashiro, M. J. (2023). La realidad de la informalidad en el Perú previo a su bicentenario. *Desde el Sur , 15*(1). Recuperado el 6 de junio de 2024, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592023000100013

La Cámara. (1 de agosto de 2022). *Sector servicios crecería 4,9%, pero no es suficiente*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://lacamara.pe/sector-servicios-creceria-49-pero-no-es-suficiente/

La Opinión. (24 de septiembre de 2020). 60% de venezolanos migrantes se encuentra en países de la Comunidad Andina. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.laopinion.co/colombia/60-de-venezolanos-migrantes-se-encuentra-en-paises-de-la-comunidad-andina

Ley 1503 de 2011. (29 de diciembre de 2011). *Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones. [Ley 1503 de 2011]. DO: 48.298*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=45453

Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar. (2 de agosto de 1979). *[Decreto Ley N°16998]*. Recuperado el 20 de junio de 2024, de https://www.cepb.org.bo/wp-content/uploads/2021/04/DS-2348.pdf

Ley N°1155. (12 de marzo de 2019). *Seguro Obligatorio de Accidentes de la trabajdora y el trabajador en el ámbito de la construcción*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://www.aps.gob.bo/files/webdocs/DJ/normativa/seguros/PRINCIPALES/Ley_1155.pdf

Malamud, C., & Núñez Castellanos, R. (5 de abril de 2024). Venezuela: un problema regional e internacional. *Real Instituto elcano Royal Institute*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/venezuela-un-problema-regional-e-internacional/

Marotta , D. (octubre de 2021). La informalidad laboral en Venezuela: definiciones, medición y desafíos. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/2021/11/11Notas-sobre-la-Economia-Venezolana-DML.pdf

Mijares, V. (27 de marzo de 2019). *4 claves para entender el origen de la crisis en Venezuela*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://uniandes.edu.co/es/noticias/gobierno-y-politica/cuatro-claves-para-entender-el-origen-de-la-crisis-en-venezuela

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (26 de junio de 2023). *El sector servicios mantiene su crecimiento en salarios, ingresos y ocupados*. Obtenido de https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/sector-servicios-mantiene-su-crecimiento#:~:text=En%20abril%20de%202023%2C%20el,en%20las%20cifras%20del%20DANE.

Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural. (27 de julio de 2022). *Industria manufacturera boliviana marca récord histórico con $us 2.892 millones por exportaciones*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://produccion.gob.bo/?p=17287

Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural SIIP. (febrero de 2024). *Información empresarial de Bolivia, al mes de febrero de 2024*. Recuperado el 27 de junio de 2024, de https://data-bolivia.produccion.gob.bo/informacion-empresarial/empresas-activas/

Ministerio de Economía y Finanzas. (20 de junio de 2019). *USD 3.800 millones de inversión minera hasta 2021 darán Más Prosperidad al Ecuador*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.finanzas.gob.ec/usd-3-800-millones-de-inversion-minera-hasta-2021-daran-mas-prosperidad-al-ecuador/#:~:text=Se%20estima%20que%2C%20hasta%20el,al%204%20%25%20en%20el%202021.

Ministerio de Economía y Finanzas. (10 de agosto de 2022). Acuerdo Ministerial N°049. Recuperado el 12 de julio de 2024, de https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/08/acu-2022-0049.pdf

Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. (10 de diciembre de 2010). Ley N°065. *Ley de Pensiones*. Recuperado el 25 de junio de 2024, de https://www.bcb.gob.bo/webdocs/MesaDePartes/files/Ley-065-Pensiones.pdf

Ministerio de Energía y Minas. (2021). Boletín Institucional del Sector Minero. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.recursosyenergia.gob.ec/wp-content/uploads/2022/12/A.17-BoletinInstitucionalMinero_Aprobado-signed-signed-comprimido.pdf

Ministerio de Energía y Minas. (20 de septiembre de 2023). *Más de USD 1.900 millones alcanzaron las exportaciones mineras en los primeros siete meses de 2023*. Recuperado el 21 de junio de 2024, de https://www.recursosyenergia.gob.ec/mas-de-usd-1-900-millones-alcanzaron-las-exportaciones-mineras-en-los-primeros-siete-meses-de-2023/

Ministerio de Justicia. (28 de noviembre de 2008). Resolución Ministerial N°376-2008-TR. *Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/RM%20376-2008-TR.pdf

Ministerio de la Producción. (mayo de 2024). *Estadística Manufactura*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadistica-oee/estadisticas-manufactura

Ministerio de Minería. (24 de diciembre de 1984). Decreto N°87. *Reglamento de portección fisica de las instalaciones y de los materiales nucleares*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://nuevo.leychile.cl/servicios/Consulta/Exportar?radioExportar=Normas&exportar_formato=pdf&nombrearchivo=DTO-87_09-MAR-1985&exportar_con_notas_bcn=False&exportar_con_notas_originales=False&exportar_con_notas_al_pie=False&hddResultadoExportar=8966.198

Ministerio de Minería. (2 de marzo de 1985). Reglamento para el transporte seguro de materiales radioactivos. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=7482

Ministerio de Minería. (30 de diciembre de 2002). Decreto N°132. *Reglamento de seguridad minera*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=221064

Ministerio de Poder Popular de Comercio Nacional. (11 de julio de 2023). *10 nuevas Normas Venezolanas COVENIN fortalecerán el comercio de nuestra Patria*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.sencamer.gob.ve/?p=5051

Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (2021). Cifras de Industrias. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Presentacio%CC%81n-Industria-Junio-2021.pdf

Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (15 de marzo de 2023). Boletín de cifras Comercio Exterior. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2023/03/VFBoletinComercioExteriorMarzo2023.pdf

Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (s.f.). Cifras de Industrias. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Presentacio%CC%81n-Industria-Junio-2021.pdf

Ministerio de Protección Social. (2003). Plan Nacional de Salud 2003-2007. Recuperado el 3 de julio de 2024, de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Plan-nacional-salud-ocupacional-2003-2007.pdf

Ministerio de Protección Social. (2008). Plan Nacional de Salud Ocupaciona 2008-2012. Recuperado el 3 de julio de 2024, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/policy/wcms_212411.pdf

Ministerio de Relaciones Exteriores. (19 de agosto de 2011). Decreto Supremo N°72. *Promulga el Convenio Nº 187, sobre marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1028776

Ministerio de Relaciones Exteriores. (27 de mazo de 2013). Acuerdo Ministerial 47. *Imposición de multas por incumplimiento de obligaciones del empleador*. Recuperado el 2 de julio de 2024, de https://pymservices.com/wp-content/uploads/2020/02/AM-47-IMPOSICION-MULTAS-POR-INCUMPLIMIENTO-DE-OBLIGACIONES-DEL-EMPLEADOR.pdf

Ministerio de Salud. (4 de agosto de 1983). Resolución 8321 de 1983. *Por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6305

Ministerio de Salud. (4 de julio de 2005). Decreto Supremo N°015-2005 SA. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/280981/252380_DS015-2005-SA.pdf20190110-18386-10o4hbf.pdf?v=1547173561

Ministerio de Salud. (14 de julio de 2008). Resolución Ministerial 480.2008 MINSA. *NTS N°068 Norma Técnica de salud que establece el Listado de Enfermedades Profesionales*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.saludarequipa.gob.pe/desa/archivos/Normas_Legales/RM%20480-2008-MINSA%20ENFERMEDADES%20PROFESIONALES.pdf

Ministerio de Salud. (25 de abril de 2011). Resolución Ministerial. *N°312-2011 MINSA*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/272673/243792_RM312-2011-MINSA.pdf20190110-18386-1dlpmyt.pdf?v=1547161679

Ministerio de Salud. (3 de octubre de 2015). Decreto Supremo N°028-2014 SA. *Aprueba Reglamento de la Ley N°29662, Ley que prohíbe el asbesto anfíboles y regula el uso del asbesto crisotilo*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.fao.org/faolex/results/details/es/c/LEX-FAOC100440/

Ministerio de Salud. (6 de marzo de 2020). Decreto Supremo N°007-2020 SA. *Decreto Supremo que apruieba el Reglamento de la Ley N°30947, Ley de Salud Mental*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/538805/decreto-supremo-007-2020-SA.PDF?v=1583869327

Ministerio de Salud. (2024). *Indicadores de riesgos laborales*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx

Ministerio de Salud Pública. (3 de agosto de 1992). Acuerdo Ministerial 14630. *Reglamento para el Manejo de los Desechos Sólidos*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://pymservices.com/wp-content/uploads/2020/02/AM-14630-REGLAMENTO-PARA-EL-MANEJO-DE-LOS-DESECHOS-SOLIDOS.pdf

Ministerio de Salud Pública. (2 de mayo de 2019). Acuerdo Ministerial 0347. *Política Nacioanl de Salud en el Trabajo*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://aplicaciones.msp.gob.ec/salud/archivosdigitales/documentosDirecciones/dnn/archivos/AC_0347_2019%2002%20MAYO.pdf

Ministerio de Salud Pública. (24 de mayo de 2021). Acuerdo 00030-21. *Manual "Ambientes de Trabajo saludables- Agita tu mundo"*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://es.slideshare.net/slideshow/am-no-30-ambientes-de-trabajo-saludables-ro-1pdf/255795290

Ministerio de Salud Pública. (1 de noviembre de 2022). Acuerdo Ministerial 049-2022. *Reglamento de Promoción de la Salud en el Trabajo*. Recuperado el 21 de junio de 2024, de https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2022/11/Acuerdo-Ministerial-Nro.-49-2022-MSP-Reglamento-Salud9842.pdf

Ministerio de Salud Pública. (s.f.). *Misión, Visión, Principios y Valores*. Recuperado el 27 de junio de 2024, de https://www.salud.gob.ec/valores-mision-vision-principios-valores/

Ministerio de Salud y Protección Social. (2024). *Indicadores de riesgos laborales*. Recuperado el 26 de mayo de 2024, de https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx

Ministerio de Salud y Protección Social. (mayo de 2024). Indicadores Sistema General de Riesgos Laborales: clase de riesgo sector económico, mes y departamento. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx

Ministerio de Salud y Seguridad Social. (mayo de 2024). Indicadores Sistema General de Riesgos Laboreales: Actividad económica (secotr econoómico), mes y departamento. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx

Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia. (19 de septiembre de 2013). *Panorama del teletrabajo a nivel mundial: cifras*. Recuperado el abril de 2024, de https://mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-4462.html

Ministerio de Trabajo. (julio de 2014). Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021. Recuperado el 3 de julio de 2024, de https://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf

Ministerio de Trabajo. (29 de julio de 2022). Resolución 3077 de 2022. *Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2031*. Recuperado el 3 de julio de 2024, de https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=127102

Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social. (2023). *Revista MTEPS Primer semestre 2023.* Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.mintrabajo.gob.bo/?page_id=4406

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Juntas de Calificación de Invalidez*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/perfil-del-director/juntas-de-calificacion-de-invalidez

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Misión, Visión y Valores Institucionales*. Recuperado el 15 de julio de 2024, de https://www.trabajo.gob.ec/mision-vision-y-valores-institucionales/

Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (6 de octubre de 1978). Acuerdo Ministerial 1404. *Reglamento de los servicios médicos de las empresas*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://pymservices.com/wp-content/uploads/2020/02/AM-1404-REGLAMENTO-DE-LOS-SERVICIOS-MEDICOS-DE-LAS-EMPRESAS-ACUERDO-MINISTERIAL-1404.pdf

Ministerio de Trabajo y Empleo. (8 de junio de 1978). NR-09. *AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr9.htm

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (16 de junio de 2001). Decreto Supremo N°20 de 2001. *Reglamento sobre Normas de Seguridad para el Transporte Privado de Trabajadores Afrícolas de Temporada*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=186566

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (29 de septiembre de 2011). Decreto Supremo N°19. *Crea y regula el funcionamiento de un Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.leychile.cl/Navegar/index_html?idNorma=1030271

Ministerio de Trabajo y Previsón Social. (16 de septiembre de 2016). Decreto N°47. *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1094869

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (14 de marzo de 2013). Resolución Ministerial N°050-2013 TR. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-03-15_050-2013-TR_2843.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (21 de octubre de 2021). Resolución Ministerial N°200-2021-TR. Recuperado el 25 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2295177/RM%20200-2021-TR.pdf?v=1635125232

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (mayo de 2024). Boletín Estadístico mensual mayo 2024. *Notificacionaes de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enferemdades ocupacionales*. Recuperado el 26 de julio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6554968/5710961-sat-mayo-2024.pdf?v=1719848709

Ministerio de Trabajo y Promoción del Emeplo. (28 de noviembre de 2008). Resolución Ministerial N°375-2008 TR. *Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/472126/RM_375-2008-TR.pdf?v=1578090277

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (28 de noviembre de 2008). Resolución Ministerial N°374-2008-TR. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://leap.unep.org/en/countries/pe/national-legislation/resoluci-n-n-374-2008-tr-aprueba-el-listado-de-los-agentes-f

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (29 de diciembre de 2017). Resolución Ministerial N°249-2017-TR. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/11403/2018-01-02_249-2017-TR_6038.pdf?v=1530220443

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana. Recuperado el 12 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4095386/informe_accidentabilidad_en_la_industria_manufacturera.pdf?v=1675779087

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (6 de septiembre de 2019). Resolución Ministerial N° 215-2019 TR. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359260/doc03787920190909173129.pdf?v=1568068732

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (junio de 2021). Guía para la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una MYP. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2024381/guia_de_SGSST_para_MYPES.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (10 de diciembre de 2021). Resolución Ministerial N°245-2021 TR. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2598718/RM%20245-2021-TR.pdf?v=1639404238

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Estudio de la Dinámica Económico-Laboral Actual y Tendencia en Perú. Lima. Recuperado el 4 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4043165/Diagn%C3%B3stico%20de%20Per%C3%BA.pdf

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2022). *Informe anual del empleo en el Perú - ENAHO 2022.* Obtenido de https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/4790054-informe-anual-del-empleo-en-el-peru-enaho-2022

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2022). *Oficina de estadística.* Obtenido de Anuario estadístico sectorial 2022: https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/4485120-anuario-estadistico-sectorial-2022

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (marzo de 2024). Boletín Estadístico Mensual de Notificaciones de Accidentes de Trabajo Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales. Recuperado el 4 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6275517/5518875-sat-marzo-2024.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). Diálogo Social en SST Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo CONSSAT. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5210529/ficha%201_CONSSAT.pdf?v=1696023509

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). Ficha Informativa 2 Consejo Regional de seguridad y salud en el trabajo (CORSSAT). Recuperado el 27 de julio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5210532/ficha%202_CORSSAT.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). gob.pe. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://www.gob.pe/mtpe

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (22 de mayo de 1979). Resolución 2400 de 1979. *Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1 de febrero de 2001). Resolución 166 de 2001. *Por la cual se establece el "Día de la salud en el mundo del trabajo"*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.google.com/search?q=Resoluci%C3%B3n+00166+de+2001&rlz=1C1CHBD_esCO1112CO1112&oq=Resoluci%C3%B3n+00166+de+2001&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBBzk1NmowajeoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (6 de junio de 1986). Resolución 2013 de 1986. *Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajon.*

[Ley 2013 de 1986]. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411

Ministerio de Trabajo y Seguirdad Social, Ministerio de Salud Pública y Ministerio de Economía y Finanzas. (13 de mayo de 2014). Decreto 127-2014. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.impo.com.uy/diariooficial/2014/05/19/19

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social . (s.f.).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (noviembre de 2023). Inspección y Protección Laboral: oportunidades y desafíos. Montevideo. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/publicaciones/Librillo-MTSS-2.13.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Salud Pública. (23 de junio de 2011). Decreto 210/011. *Declara obligatoria la Lista de Enfermedades Profesionales de la Organización Internacional del Trabajo, con las excepciones que se determinan*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.impo.com.uy/diariooficial/2011/06/23/18

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (17 de mayo de 2017). NTS 004/17 Manipulación de Escaleras. *Norma de Manipulación de Escaleras*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://previntegbocom.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/10/nts-004-manipulacion-de-escaleras.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (17 de mayo de 2017). NTS 006/17 Trabajos de Demolición. *Trabajos de Demolición*. Recuperado el 24 de juio de 2024, de https://previntegbocom.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/10/nts-006-trabajos-de-demolicic3b3n.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (17 de mayo de 2017). NTS 007/17 Trabajos de Excavación. *Norma de condiciones mínimas para realizar trabajos de excavación*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://previntegbocom.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/10/nts-007-trabajos-de-excavacion.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (17 de mayo de 2017). NTS001/17. *Iluminación* . Recuperado el 21 de junio de 2024, de https://previntegbocom.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/10/nts-001-iluminacion.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (17 de mayo de 2017). NTS-002/17 Ruido. *Norma de condiciones mínimas de niveles de exposición de ruido en los lugares de trabajo*. Recuperado el 21 de junio de 2024, de https://www.cepb.org.bo/wp-content/uploads/2021/04/NTS-002-Ruido.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (17 de mayo de 2017). NTS-005/17 Andamios. *Andamios*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://previntegbocom.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/10/nts-005-andamios.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (17 de mayo de 2017). Resolución Ministerial N°387/17. Recuperado el 21 de junio de 2024, de https://www.mintrabajo.gob.bo/wp-content/uploads/2021/10/RM-387-17-8-NORMAS-TECNICAS-DE-SEGURIDAD-EN-LA-CONSTRUCCION.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (17 de mayo de 2017). Trabajos en Espacios Confinados. *Norma de condiciones mínimas para realizar trabajos en espacios confinados*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://previntegbocom.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/10/nts-008-trabajos-en-espacios-confinados.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (3 de novimebre de 2020). NTS 010/20 Campamentos del secotr de la Construcción. *Norma de construcción de los campamentos en la ejecución de las obras civiles*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://s4991ff22c06ab43d.jimcontent.com/download/version/1653942375/module/8343048563/name/NTS%20010%20campamentos%20del%20sector%20construcci%C3%B3n.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (2020). NTS-012/20. *Norma de Condiciones Mínimas para los servicios higiénicos*. Recuperado el 20 de junio de 2024, de https://www.cadecocruz.org.bo/descargas/NTS-012-SERVICIOS-HIGIENICOS.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (3 de noviembre de 2020). NTS-013/20 Servicios de Transporte Terrestre. *Norma de los Servicios de Transporte Terrestre*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de file:///C:/Users/asistente.investigacion00/Downloads/NTS%20013%20servicios%20de%20transporte%20terrestre%20(2).pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (3 de noviembre de 2020). Resolución Ministerial 612/20. Recuperado el 20 de junio de 2024, de https://www.mintrabajo.gob.bo/wp-content/uploads/2021/10/RESOLUCION-MINISTERIAL-N-612-20-NORMAS-TECNICAS-DE-SEGURIDAD-10111213.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (3 de noviembre de 2020). Resolución Ministerial N°612/20. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://www.mintrabajo.gob.bo/wp-content/uploads/2021/10/RESOLUCION-MINISTERIAL-N-612-20-NORMAS-TECNICAS-DE-SEGURIDAD-10111213.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (1 de septiembre de 2023). NTS 015/23. *Ergonomía y procedimeinto de evaluación de riesgos ergonómicos*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://www.mintrabajo.gob.bo/wp-content/uploads/2023/10/RESOLUCION-MINISTERIAL-No-1349-23-NORMA-TECNICA-DE-SEGURIDAD.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (2023). NTS-009/23. *Programa de Gestión de Seguirdad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 20 de junio de 2024, de https://www.ppolegal.com/wp-content/uploads/2023/06/NTS-009.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (9 de junio de 2023). NTS-009/23 Programa de Gestión de Seguridad y Salud. Recuperado el 5 de junio de 2024, de https://www.ppolegal.com/wp-content/uploads/2023/06/NTS-009.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (24 de mayo de 2023). NTS-014/23. *Ropa de trabajo y equipo de protección personal*. Recuperado el 20 de junio de 2024, de https://www.mintrabajo.gob.bo/wp-content/uploads/2023/06/rm823-NTS.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (1 de septiembre de 2023). Resolución Ministerial N°1349/23. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://www.mintrabajo.gob.bo/wp-content/uploads/2023/10/RESOLUCION-MINISTERIAL-No-1349-23-NORMA-TECNICA-DE-SEGURIDAD.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (26 de septiembre de 2023). Resolución Ministerial N°1444/23. Recuperado el 5 de junio de 2024, de https://www.mintrabajo.gob.bo/?p=12331

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (24 de octubre de 2023). Resolución Ministerial N°1545/23. Recuperado el 21 de junio de 2024, de https://www.ppolegal.com/wp-content/uploads/2023/10/rm-1545-23.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (s.f.). *Sobre la Institución*. Recuperado el 5 de junio de 2024, de https://www.mintrabajo.gob.bo/?page_id=141

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguirdad Social. (24 de mayo de 2023). Resolución Ministerial N°823/23. Recuperado el 20 de junio de 2024, de https://www.mintrabajo.gob.bo/wp-content/uploads/2023/06/rm823.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2015). II Estrategia argentina de salud y seguridad en el trabajo 2015-2019. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/IIESTRATEGIA_ARGENTINA_SST_2015-2019.pdf

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. (23 de mayo de 2006). Decreto Supremo N°011-2006- VIVIENDA. *Reglamento Nacional de Edificaciones*. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://ww3.vivienda.gob.pe/ejes/vivienda-y-urbanismo/documentos/Reglamento%20Nacional%20de%20Edificaciones.pdf

Ministerio del Poder Popular de Venezuela para el Proceso Social de Trabajo. (18 de Enero de 2016). Resolución N°9588. *Norma técnica del Servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo NT-03-2016*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/nt-sssl.pdf

Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo. (12 de septiembre de 2023). Resolución mediante la cual se deroga la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008); y se dicta la nueva Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT04-2023). *DO:42.712*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://www.moore-venezuela.com/MediaLibsAndFiles/media/venezuelaweb.moorestephens.com2020/Documents/2023_Septiembre_g-o_42-712.pdf

Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo. (5 de octubre de 2023). Resolución N° 689. Recuperado el 18 de junio de 2024, de http://www.inpsasel.gob.ve/documentos/gaceta%20oficial.pdf

Ministeroio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (17 de mayo de 2017). NTS-003/17 Trabajos en Alturas. *Norma de condiciones mínimas para realizar trabajos en altura*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://previntegbocom.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/10/nts-003-trabajos-en-altura.pdf

Ministra de Trabajo. (27 de abril de 2018). Resolución 1796 de 2018. *Por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años y se dictan otras disposiciones*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10635/132501822/RESOLUCI%C3%93N+1796+DE+2018.pdf/48481235-37df-c481-fd85-3f5b1b4578ef?t=1678968036388

Ministra de Trabajo. (20 de noviembre de 2019). Resolución 5018 de 2019. *Por la cual se establecen lineamientos en Seguridad y Salud en el trabajo en los Procesos de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de la Energía Eléctrica*. Recuperado el 12 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=88299

Ministra de Trabajo. (18 de noviembre de 2022). Resolución 4607 de 2022. *Por medio del cual se conforma una comisión denominada Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=138017&dt=S#:~:text=%E2%80%9C1.,mujeres%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral.

Ministra de Trabjo. (13 de febrero de 2019). Resolución 0312 de 2019. *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema Gestión de la Seguirdad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf

Ministro de Gobierno de la República de Colombia. (22 de junio de 1994). Decreto 1295 de 1994. *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. [Ley 1295 de 1994]. DO: 41.405*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=2629

Ministro de Minas y Energía. (30 de agosto de 2013). Resolución 90708 de 2013. *Por la cual se expide el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE*. Recuperado el 12 de junio de 2024, de https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_minminas_90708_2013.htm

Ministro de Protección Social. (27 de enero de 2005). Resolución 156 de 2005. *Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15861

Ministro de Protección Social. (17 de julio de 2008). Resolución 2646 de 2008. *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y otras disposiciones*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607

Ministro de Salud y Portección Social . (16 de enero de 2019). Resolución 089 de 2019. *Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas* . Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-089-de-2019.pdf

Ministro de Salud y Protección Social. (7 de noviembre de 2018). Resolución 4886 de 2018. *Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=93348

Ministro de Trabajo. (18 de julio de 2002). Resolución 2746 de 2002. *Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y se dictan otras disposiciones*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124

Ministro de Trabajo. (24 de febrero de 2020). Resolución 491 de 2020. *Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones*. Recuperado el 12 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=90906&dt=S

Ministro de Trabajo. (27 de diciembre de 2021). Resolución 4272 de 2021. *Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas*. Recuperado el 12 de junio de 2024, de https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_4272_2021.htm

Ministro de Trabajo. (27 de diciembre de 2021). Resolución 4272 de 2021. *Por la cual se establecen los requsitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/2022-03/Resolucion%204272-2021%20Reglamenta%20Trabajo%20en%20Alturas%20%281%29.pdf

Ministro de Trabajo y Empleo. (10 de enero de 2008). Reglamento de Seguirdad y Salud para la Construcción de Obras. Recuperado el 11 de julio de 2024, de https://www.cip.org.ec/attachments/article/112/Reglamento-para-la-Construccion-y-Obras-P%C3%BAblicas.pdf

Ministro de Trabajo y Recursos Humanos. (3 de febrero de 1998). Reglamento de Riesgos de Trabajo en Instalaciones Eléctricas. *Acuerdo Ministerial 13*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.insistec.ec/images/insistec/02-cliente/07-descargas/AM%20013%20REGLAMENTO%20DE%20RIESGOS%20DE%20TRABAJO%20EN%20INSTALACIONES%20EL%C3%89CTRICAS.pdf

Ministro de Trabajo y Seguirdad Social. (22 de mayo de 1979). Resolución 2413 de 1979. *Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción*. Recuperado el 12 de junio de 2024, de https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2413_de_1979.aspx#/

Ministros de Trabajo y Seguridad Social y Salud. (3 de mayo de 1990). Resolución 1792 de 1990. *Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=87427

Minsterio de Salud. (s.f.). *Comité nacional de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/Comite-nacional-sst.aspx

Minsterio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (3 de noviembre de 2020). NTS 011/2020 Nutrición y alimentación en el trabajo. *Norma de nutrición y alimentación en el trabajo*. Recuperado el 24 de junio de 2024, de https://www.cadecocruz.org.bo/descargas/NTS-011-NUTRICION-Y-ALIMENTACION-EN-EL-TRABAJO.pdf

Minstro de Protección Social. (11 de julio de 2007). Resolución 2346 de 2007. *Por el cual se regula la práctica de evalucaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las hisotorias clínicas ocupacionales.* Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf

Morales, K., Pacheco, G., & Viera, P. (9 de septiembre de 2021). Accidentabilidad laboral en el sector de la construcción: Ecuador, período 2016-2019. *Revista Ingenio*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/INGENIO/article/view/3206/4260

MPPPST. (s.f.). *Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/ministerio/

Mujica, M., Mujica, A., & Villalba, L. (marzo de 2013). Análisis de los accidentes de trabajo en venezuela y su gestión estratégica en empresas del estado Carabobo. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://cidpymesmicro.com.ve/wp-content/uploads/2019/04/Libros/accidente_laboral.pdf

Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. París. Recuperado el 12 de abril de 2024, de https://www.un.org/es/about-us/udhr/history-of-the-declaration#:~:text=En%20su%20resoluci%C3%B3n%20217%20A,Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20Derechos%20Humanos.

Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Nueva York. Recuperado el 12 de abril de 2024, de https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

Norma Regulamentadora No. 9 (NR-9). (22 de octubre de 2020).

OEA DDOT. (diciembre de 2021). Tras el dinero del oro ílicito: fortalenciendo la lucha contra las finannzas de la minería ilegal. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.oas.org/es/sms/ddot/docs/Tras-el-dinero-del-oro-ilicito-El-caso-de-Ecuador.pdf

OECD. (s.f.). *Poverty Rate*. Recuperado el 21 de mayo de 2024, de https://www.oecd.org/en/data/indicators/poverty-rate.html

Oficina Económica y Comercial de España en la Paz. (2024). *Informe Económico y Comercial.* La Paz. Recuperado el 12 de junio de 2024, de https://www.icex.es/content/dam/es/icex/oficinas/062/documentos/2024/01/documentos-anexos/iec-bolivia-2024.pdf

OIM. (2021). Monitoreo de flujo de la población venezolana en Bolivia-Ronda 1. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1461/files/reports/DTM_Bolivia_Ronda1_%28V8%29.pdf

OIM. (2023). Estudios sobre empleabilidad de personas trabajadoras migrantes venezolanas en el sector privado en situaciones de vulnerabilidad. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://respuestavenezolanos.iom.int/sites/g/files/tmzbdl526/files/documents/2023-06/empleabilidad.pdf

OISS. (noviembre de 20118). Prevención de riesgos en la construcción. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/27-PrevencionRiesgosConstruccion.pdf

OISS. (30 de junio de 2012). Número de denuncias de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales registrados en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/2-Bolivia.pdf

OIT. (1919). *Constitución de la OIT*. Recuperado el 4 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB%3A62%3A0%3A%3ANO%3A%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%2CP62_LANG_CODE%3A2453907%2Ces

OIT. (10 de mayo de 1944). Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). Filadelfia. Recuperado el 12 de abril de 2024, de https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf

OIT. (18 de marzo de 1955). C067 - Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67). Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C067,/Document

OIT. (22 de junio de 1981). C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Ginebra. Recuperado el 16 de mayo de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155#:~:text=Convenio%20sobre%20seguridad%20y%20salud%20de%20los%20trabajadores%20y%20medio,en%20vigor%3A%2011%20agosto%201983)

OIT. (22 de junio de 1981). *R164 - Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)*. Recuperado el 19 de abril de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R164

OIT. (25 de junio de 1985). C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161). Ginebra. Recuperado el 20 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312306

OIT. (junio de 20 de 1988). C-167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción. Ginebra. Recuperado el 25 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C167

OIT. (20 de junio de 1988). R175 - Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175). *1988*. Ginebra. Recuperado el 20 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312513:NO#:~:text=(1)%20Cuando%20dos%20o%20m%C3%A1s,materia%20de%20seguridad%20y%20salud.

OIT. (25 de juinio de 1990). C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170). Ginebra. Recuperado el 21 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312315

OIT. (25 de junio de 1990). R177 - Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177). Ginebra. Recuperado el 20 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R177

OIT. (3 de mayo de 1999). Memorial del Director General: Trabajo Decente. Ginebra. Recuperado el 12 de abril de 2024, de https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

OIT. (2001). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001. Recuperado el 2 de julio de 2024, de https://www.ilo.org/es/media/305466/download

OIT. (20 de junio de 2002). P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Ginebra. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312338#:~:text=sentencias%20de%20tribunales-,P155%20%2D%20Protocolo%20de%202002%20relativo%20al%20Convenio%20sobre%20seguridad,salud%20de%20los%20trabajadores%2C%20198

OIT. (2004). *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003.* Ginebra. Recuperado el 17 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/es/media/271776/download

OIT. (15 de junio de 2006). C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Ginebra. Recuperado el 16 de mayo de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187#:~:text=Convenio%20C187%20%2D%20Convenio%20sobre%20el,187)

OIT. (15 de junio de 2006). *R197 - Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)*. Recuperado el 19 de abril de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312534

OIT. (13 de agosto de 2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Ginebra. Recuperado el 17 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/es/resource/declaracion-de-la-oit-sobre-la-justicia-social-para-una-globalizacion-0

OIT. (19 de junio de 2009). Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo. Ginebra. Recuperado el 18 de abril de 2024

OIT. (15 de junio de 2010). Plan de Acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm. 187). Ginebra. Recuperado el 18 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/es/resource/policy/plan-de-accion-2010-2016-para-alcanzar-un-amplio-grado-de-ratificacion-y-de

OIT. (2011). Seguridad y salud en la agricultura. Repertorio de recomendaciones prácticas. Ginebra. Recuperado el 25 de julio de 2024, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_161137.pdf

OIT. (mayo de 2013). El sistema de salud en Perú: situación actual y estraqtegias para orientar la extensión de la cobertura contributiva. Lima. Recuperado el 13 de junio de 2024, de http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2401.pdf

OIT. (2013). Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas. *1*. Ginebra. Recuperado el 27 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_232852.pdf

OIT. (13 de junio de 2015). Guía para la Conferencia 104.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado el 18 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/es/media/187991/download#:~:text=La%20Conferencia%20Internacional%20del%20Trabajo%2C%20en%20su%20104.,la%20adopci%C3%B3n%20de%20una%20recomendaci%C3%B3n.

OIT. (23 de marzo de 2015). *La construcción: un trabajo peligroso*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/resource/la-construccion-un-trabajo-peligroso#:~:text=Durante%20su%20trabajo%20est%C3%A1n%20expuestos,de%20herramientas%2C%20entre%20muchos%20otros.

OIT. (23 de marzo de 2015). *La economía informal: una actividad peligrosa*. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de https://www.ilo.org/es/resource/la-economia-informal-una-actividad-peligrosa

OIT. (3 de marzo de 2015). La minería: un trabajo peligroso. Recuperado el 25 de julio de 2024, de https://www.ilo.org/es/resource/la-mineria-un-trabajo-peligroso

OIT. (julio de 2017). Ecuador 2016-2017. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/media/58461/download

OIT. (2017). Mujeres de la OIT para los Países Andinos. Lima. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/media/423081/download#:~:text=El%208%2C8%25%20de%20la,%2C3%25%20son%20mujeres%20independientes.

OIT. (2018). Seguridad y salud en las minas a cielo abierto. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/normativeinstrument/wcms_617125.pdf

OIT. (26 de julio de 2019). *Avances en Uruguay*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/resource/news/uruguay-importantes-avances-en-materia-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-y

OIT. (21 de junio de 2019). Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Ginebra. Recuperado el 18 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/es/media/217781/download#:~:text=Movida%20por%20el%20deseo%20de,para%20el%20Futuro%20del%20Trabajo.

OIT. (5 de julio de 2019). Seguridad y salud laboral de los trabajadores jóvenes en Uruguay. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/publications/seguridad-y-salud-laboral-de-los-trabajadores-jovenes-en-uruguay

OIT. (22 de julio de 2020). *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*. Recuperado el 10 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/es/publications/definicion-y-medicion-del-trabajo-distancia-el-teletrabajo-el-trabajo

OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.* Ginebra. Recuperado el 10 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

OIT. (2022). Actas Conferencia Internacional del Trabajo110.ª reunión, 2022. Ginebra. Recuperado el 16 de mayo de 2024, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_856228.pdf

OIT. (10 de junio de 2022). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. *Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y modificada en la 110.a reunión (2022)*. Ginebra. Recuperado el 12 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaracion-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos

OIT. (2022). La seguridad y la salud en el trabajo en Perú. Una mirada desde los convenios internacionales del trabajo no ratificados. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_884854.pdf

OIT. (28 de abril de 2022). *La seguridad y salud en el trabajo debe sembrarse en el campo colombiano*. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de https://www.ilo.org/es/resource/news/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-debe-sembrarse-en-el-campo-colombiano

OIT. (20 de junio de 2022). *P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981*. Recuperado el 19 de abril de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312338#:~:text=Key%20Information-,Protocolo%20de%202002%20relativo%20al%20Convenio%20sobre%20seguridad%20y%20salud,en%20vigor%3A%2009%20febrero%202005)

OIT. (10 de marzo de 2022). *Trabajadoras por cuenta propia, pilares de la reactivación económica en Bolivia*. Recuperado el 25 de julio de 2024, de https://www.ilo.org/es/resource/news/trabajadoras-por-cuenta-propia-pilares-de-la-reactivacion-economica-en

OIT. (12 de enero de 2023). Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo: Visión general del Convenio. Recuperado el 19 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_874775.pdf

OIT. (18 de octube de 2023). Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación. Ginebra. Recuperado el 18 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/es/media/250316/download

OIT. (9 de junio de 2023). La seguridad y la salud en el trabajo en Perú. Una mirada desde los convenios internacionales del trabajo no ratificados. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/publications/la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo-en-peru-una-mirada-desde-los

OIT. (6 de diciembre de 2023). Perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo de Chile. Santiago. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/publications/perfil-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-chile

OIT. (2023). Perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo de Chile. Obtenido de https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/03/Perfil-Nacional-CHILE-OIT-VF.pdf

OIT. (2024). *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante.* Recuperado el 11 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/es/publications/garantizar-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo-en-un-clima-cambiante

OIT. (s.f.). *Convenios y protocolos actualizados no ratificados por Ecuador*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11210:0::NO::P11210_COUNTRY_ID:102616

OIT. (s.f.). *Convenios, protocolos y recomendaciones*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones

OIT. (s.f.). *Ecuador*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/ecuador

OIT. (s.f.). *Maquinaria, instalaciones y equipos*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/temas/administracion-e-inspeccion-del-trabajo/biblioteca-de-recursos/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-guia-para-inspectores-del-trabajo-y/maquinaria-instalaciones-y-equipos#:~:text=El%20desplazamiento%20de%20la%20maquinaria,correa

OIT. (s.f.). *Perú*. Recuperado el 12 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/peru

OIT. (s.f.). *Ratificaciones de Ecuador*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102616

OIT. (s.f.). *Trabajos peligrosos*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/trabajos-peligrosos

OIT. (s.f.). *Venezuela*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.ilo.org/es/venezuela#:~:text=Venezuela%20es%20miembro%20de%20la%20OIT%20desde%20el%20a%C3%B1o%201919.

OIT y CEPB. (marzo de 2021). *Seguirdad y Salud en el Trabajo.* Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.cepb.org.bo/wp-content/uploads/2021/04/todo.pdf

ONP. (s.f.). *Oficina de Normalización Previsional*. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://www.gob.pe/onp

ONU. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.* Recuperado el 31 de mayo de 2024, de https://dominicanrepublic.un.org/sites/default/files/2023-08/Reporte%20Mundial%20de%20los%20ODS%202023_0.pdf

OPS. (s.f.). *Promoción de la salud*. Recuperado el 30 de mayo de 2024, de https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud

OPS, Ministerio de Salud Pública. (2022). Panorama Nacional de Salud en los Trabajdores, encuesta de condiciones de trabajo y salud 2021-2022. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf

Organismo Supervisor de la Inversióin en Energía y Minería. (27 de marzo de 2013). Resolución Ministerial N°111-2013-MEM-DM. *Reglamento de Seguirdad y Salud en el Trabajo con Electricidad*. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/898454/RM-111-2013-MEM-DM.pdf?v=1593529146

Organización Internacinal del Trabajo . (2023). Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación.

Organización Munidal de la Salud. (7 de diciembre de 2022). *Salud Ocupacional: los trabajadores de la salud*. Recuperado el 21 de junio de 2024, de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers

Poder Judicial del Perú. (s.f.). *Entidades Prestadoras de Salud*. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bienestarsocial/s_bien_social/as_seguros/as_eps#:~:text=Las%20Entidades%20Prestadoras%20de%20Salud,que%20est%C3%A1n%20afiliados%20a%20ellas.

Presidente Constitucional de la República. (18 de enero de 1951). Decreto Supremo N° 2348 Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial. Recuperado el 20 de junio de 2024

Presidente Constitucional de la República. (17 de noviembre de 1986). Decrerto Ejecutivo 2393. *Reglamento de Seguirdad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Reglamento-Interno-Seguridad-Ocupacional-Decreto-Ejecutivo-2393_0.pdf

Presidente Constitucional de la República. (7 de mayo de 2002). Decreto Supremo N°2348. *Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial*. Recuperado el 25 de junio de 2024, de https://www.cepb.org.bo/wp-content/uploads/2021/04/DS-2348.pdf

Presidente Constitucional de la República. (1 de abril de 2011). Decreto Ejecutivo 710. *Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf

Presidente de la República. (1 de mayo de 1943). Decreto Ley N°5.452. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Presidente de la República. (31 de diciembre de 1973). Decreto N°1546. *Reglamento de las condiciones de higiene y seguirdad en el trabajo*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/RCHST.pdf

Presidente de la República. (29 de novimebre de 1994). Decreto 2644 de 1994. *Por el cual se expide la Tabla Unica para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y 49.99% y la prestación económica correspondiente. [Decreto 2644 de 1994]. DO: 41.620*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1475751

Presidente de la República. (9 de septiembre de 1997). Decreto Supremo N°009-97 SA. *Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.essalud.gob.pe/normativa_prestaciones_economicas/pdf/DS-009-97-SA.pdf

Presidente de la República. (14 de abril de 1998). Decreto Supremo 003-98 SA. *Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.essalud.gob.pe/normativa_prestaciones_economicas/pdf/DS-003-98-SA.pdf

Presidente de la República. (21 de julio de 2004). Decreto Supremo N°009-2004-TR. Recuperado el 25 de junio de 2024, de https://faolex.fao.org/docs/pdf/per198642.pdf

Presidente de la República. (22 de diciembre de 2006). Decreto N°2078. *Reglamento parcial de la Ley Orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo. [Decreto 2078 de 2006]. DO: 38.596*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://es.scribd.com/document/28861734/Reglamento-LOPCYMAT-Decreto-N-5078

Presidente de la República. (29 de octubre de 2006). Decreto Supremo N°019-2006-TR. *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf

Presidente de la República. (5 de septiembre de 2007). Decreto Supremo N°043-2007-EM. *Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos y modifican diversas disposiciones*. Recuperado el 25 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5977044/5136203-decreto-supremo-n-043-2007-em.pdf?v=1709666789

Presidente de la República. (21 de abril de 2009). Decreto Supremo N°016-2009-EM. *Establecen disposiciones para las auditorías de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo en empresas mineras*. Recuperado el 25 de junio de 2024, de https://www.gob.pe/institucion/mtc/normas-legales/9897-016-2009-mtc

Presidente de la República. (2 de octubre de 2009). Ley Orgánica de Empresas Públicas. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://pymservices.com/wp-content/uploads/2020/02/LEY-ORGANICA-DE-EMPRESAS-PUBLICAS-LOEP.pdf

Presidente de la República. (30 de abril de 2012). Decreto 884 de 2012. *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. [Decreto 884 de 2012]. DO: 48.417*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=47216

Presidente de la República. (25 de abril de 2012). Decreto Supremo N°005-2012. *Reglamento de la Ley N°29783 Ley de Seguirdad Social en el Trabajo*.

Presidente de la República. (25 de septiembre de 2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf

Presidente de la República. (7 de mayo de 2012). Ley Orgánica del trabajo, las trabajadoras y los trabajadores. *DO: 6.076*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de https://mppp.gob.ve/wp-content/uploads/2023/07/decreto-n0-8938-mediante-el-cual-se-dicta-el-decreto-con-rango-valor-y-fuerza-de-la-ley-organica-del-trabajo-los-trabajadores-y-las-trabajadoras-20211109135532.pdf

Presidente de la República. (31 de julio de 2014). Decreto 1443 de 2014. *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). [Decreto 1443 de 2014]. DO: 49.229*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=58841

Presidente de la República. (31 de octubre de 2014). Decreto Supremo N° 012-2014 MINAM. *Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3728050/Decreto%20Supremo%20N%C2%B0%20012-2014-TR%2C%20Modificatoria%20de%20Reglamento%20de%20la%20Ley%20SST%20%28Registro%20%C3%BAnico%20de%20accidentes%20de%20trabajo%29.pdf?v=1669818007

Presidente de la República. (7 de abril de 2014). Decreto Supremo N°002-2014-MIMP. *Reglamento de la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad*. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/1599384-002-2014-mimp

Presidente de la República. (31 de octubre de 2014). Decreto Supremo N°005-2012. *Reglamento de la Ley N°29783, Ley de Seguiridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N__005-2012-TR.pdf?v=1585259918

Presidente de la República. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. [Decreto 1072 de 2015]. DO: 49.523*. Recuperado el 14 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506

Presidente de la República. (30 de septiembre de 2016). Decreto 1563 de 2016. *Por el cual se adiciona al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones. [Decreto 1563 de 2016]. DO: 50.012*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=77193

Presidente de la República. (28 de julio de 2016). Decreto Supremo N°024-2016-EM. *Reglamento de Seguirdad y Salud Ocupacional en Minería*. Recuperado el 25 de junio de 2024, de https://faolex.fao.org/docs/pdf/per160277.pdf

Presidente de la República. (6 de agosto de 2017). Decreto Supremo N°017-2017-TR. *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú*. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/img_bol08/DS-N017-2017-TR.pdf

Presidente de la República. (6 de agosto de 2018). Decreto 1496 de 2018. *Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad*

química. [Ley 1496 de 2018]. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=87910

Presidente de la República. (6 de agosto de 2018). Decreto 1496 de 2018. *Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química. [Decreto 1496 de 2018]*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=87910

Presidente de la República. (24 de septiembre de 2018). Decreto Legislativo N° 1451 de 2018. *Que fortalece el funcionamiento de las entidades del Gobierno Nacional , del Gobierno Regional o del Gobierno Local, a través de precisiones de sus competencias, regulaciones y funciones*. Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1192223/DL_1451.pdf?v=1596497690

Presidente de la República. (11 de julio de 2019). Decreto Supremo N°011-2019-TR. *Reglamento de Seguirdad y Salud en el Trabajo para el sector de la Construcción*. Recuperado el 25 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/341232/decreto-supremo-n-011-2019-tr-1787274-4.pdf?v=1562856062

Presidente de la República. (4 de enero de 2020). Decreto Supremo N°001-2020-TR. *Decreto Supremo que aprueba los lineamientos para el otorgamiento de ajustes de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector público*. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/394495-001-2020-tr

Presidente de la República. (26 de octubre de 2021). Decreto 1347 de 2021. *Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para adoptar el Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM. [Decreto 1347 de 2021]*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=173043

Presidente de la República. (18 de julio de 2022). Decreto 1227 de 2022. *Por el cual se modifican y se adicionan los artículos al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo. [Ley 1227 de 2022].* Recuperado el 13 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=190935

Presidente de la República. (24 de julio de 2022). Decreto Supremo N°009-2022-MIMP. *Decreto Supremo que aprueba la relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de las /los adolescentes*. Recuperado el 26 de junio de 2024, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3448376/ds-009-2022-mimp.pdf?v=1658768003

Presidente de la República de Colombia. (14 de marzo de 1984). Decreto 614 de 1984. *Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357

Presidente de la República de Colombia. (4 de agosto de 1994). Decreto 1834 de 1994. *Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales. [Decrero 1834 de 1994]. DO: 41.473*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1358657

Presidente de la República de Colombia. (26 de agosto de 1996). Decreto 1530 de 1996. *Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994. [Decreto 1530 de 1996]. DO: 42.864*. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=8804

Presidente de la República de Colombia. (9 de enero de 1997). Decreto 16 de 1997. *Por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacional, seccionales y locales de salud ocupacional. [Decreto 16 de 1997]. DO: 42.960*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=8464

Presidente de la República de Colombia. (26 de mayo de 2015). Decreto 1072 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.[Decreto 1072 de 2015]*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506

Presidente de la República de Colombia. (21 de septiembre de 2015). Decreto 1886 de 2015. *Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas. [Decreto 1886 de 2015]. DO: 49.642*. Recuperado el 12 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=65325

Presidente de la República de Colombia. (16 de mayo de 2022). Decreto 768 de 2022. *Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. [Decreto 768 de 2022]*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=186926

RH Management. (2 de febrero de 2024). *ISL inaugura centro de capacitación para reforzar la seguridad laboral en Chile*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://rhmanagement.cl/isl-inaugura-centro-de-capacitacion-para-reforzar-la-seguridad-laboral-en-chile/

RHM MANAGEMENT. (2024). ISL inaugura centro de capacitación para reforzar la seguridad laboral en Chile. Obtenido de https://rhmanagement.cl/isl-inaugura-centro-de-capacitacion-para-reforzar-la-seguridad-laboral-en-chile/

Secretaría de Trabajo y Prevensión Social. (13 de abril de 2011). NOM-019-STPS-2011. *Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5185903&fecha=13/04/2011#gsc.tab=0

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (27 de diciembre de 2001). NOM-011-STPS-2001. *Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=734536&fecha=17/04/2002#gsc.tab=0

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (30 de noviembre de 2009). NOM-030-STPS-2009. *Servicios preventivos de seguirdad y salud en el trabajo-funciones y actividades*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/3923/stps/stps.htm%23:~:text%3DNORMA%2520Oficial%2520Mexicana%2520NOM%252D030%2Cel%2520trabajo%252DFunciones%2520y%2520actividades%26text%3DEstablecer%2520las%2520funciones%2520y%2520actividades%2Caccidentes%2520y%25

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (28 de abril de 2014). NOM-010-STPS-2014. *Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral- Reconocimiento, evaluación y control*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/680155/NOM-010-STPS-2014.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (octubre de 2017). Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, retos y desafíos. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/11-Seguridad_y_salud_en_el_trabajo_en_Me_xico-Avances__retos_y_desafios.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (23 de octubre de 2018). NOM-035-STPS-2018. *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Senaado y Camara de Representantes de la República Oriental del Uruguay. (17 de enero de 1990). Ley 16.074. *Declara la obligatoriedad del seguro sobre accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales, que regula todo lo referente a siniestros en actividad, indemnización y rentas permanentes*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.impo.com.uy/diariooficial/1990/01/17/2

Senado y Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay. (7 de octubre de 1999). Ley N°17.215. *DO:25373*. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/1999_ley17215_ury.pdf

Sentencia 0618 de 2014, . 1090 (Tribunal Constitucional Plurinacional, Sala Primera Especializada 25 de marzo de 2014).

Servicio Ecuatoriano de Normalización. (s.f.). *Organigrama Servicio Ecuatoriano de Normalización*. Recuperado el 2 de julio de 2024, de https://www.normalizacion.gob.ec/organigrama-servicio-ecuatoriano-de-normalizacion/#

SIIP. (2024). *Información Empresarial de Bolivia*. Recuperado el 29 de mayo de 2024, de https://data-bolivia.produccion.gob.bo/informacion-empresarial/empresas-activas/

Silva, A. (15 de marzo de 2017). *Superintendencia de la Seguridad Social*. Recuperado el 18 de junio de 2024, de http://www.mppef.gob.ve/superintendencia-de-la-seguridad-social/

Silva-Porto, M. T., & Pavón, F. (junio de 2022). *Banco Interamericano de Desarrollo*. Recuperado el 11 de abril de 2024, de Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/

Somavia, J. (28 de abril de 2003). Promover y crear una cultura de seguridad y salud en un mundo globalizado. Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://webapps.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2003/safety.pdf

Somavía, J. (2014). *El Trabajo Decente. Una lucha por la dignidad humana.* Santigao. Recuperado el 16 de abril de 2024, de https://www.ilo.org/es/publications/el-trabajo-decente-una-lucha-por-la-dignidad-humana

SRT y OPS. (2018). Panorama Nacional de la Salud de los Trabajadores de Argentina. Recuperado el 19 de junio de 2024, de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/panorama_salud_trabajores_argentina_2019.pdf

Statista. (2023). *Distribución del producto interno bruto (PIB) por actividad económica en Colombia en 2021.* Obtenido de https://es.statista.com/estadisticas/1337044/distribucion-de-las-actividades-economicas-en-el-pib-de-colombia/

SUNAFIL. (s.f.). *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. Recuperado el 29 de junio de 2024, de https://www.gob.pe/institucion/sunafil/organizacion

SuperSalud. (s.f.). *¿Cuáles son las funciones de las Administradoras de Riesgos Laborales?* Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.minsalud.gov.co/lists/faq/dispform.aspx?id=834

SuperSalud. (s.f.). *Gov.co*. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://www.supersalud.gov.co/es-co/nuestra-entidad/estructura-organica-y-talento-humano/funciones-y-deberes

Transparencia Venezuela. (2021). *En la medida en que aumenta la crisis, el manejo de la información se vuelve oscuro*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://transparenciave.org/project/en-la-medida-en-que-aumenta-la-crisis-el-manejo-de-la-informacion-se-vuelve-oscuro/

Tribunal Constitucional Plurinacional. (27 de marzo de 2018). Sentencia 0082. *(MR: Gonzalo Miguel Hurtado)*. Recuperado el 4 de junio de 2024, de https://jurisprudencia.tcpbolivia.bo/Fichas/ObtieneResolucion?idFicha=39366

Tribunal Constitucional Plurinacional, Sala Plena. (25 de marzo de 2014). Sentencia 0614. *(MR: Soraida Rosario Chánez)*. Recuperado el 4 de junio de 2024, de https://jurisprudencia.tcpbolivia.bo/Fichas/ObtieneResolucion?idFicha=15385

Tribunal Constitucional Plurinacional, Sala Plena. (25 de marzo de 2014). Sentencia Constitucional Plurinacional 0614/2014. *[M.R: Soraida Rosario Chánez]*. Recuperado el 5 de juno de 2024, de https://jurisprudencia.tcpbolivia.bo/Fichas/ObtieneResolucion?idFicha=15387

Tribunal Constitucional Plurinacional, Sala Primera Especializada. (25 de marzo de 2014). Sentencia 0618 . *(MR: Ligia Mónica Velásquez)*. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://www.procuraduria.gob.bo/Jurisprudencia/2015-1/SCP%200618%20de%2025%20de%20marzo%20de%202014.pdf

Tribunal Constitucional Plurinacional, Sala Segunda. (14 de mayo de 2012). Sentencia 0177. *(MR: Mirtha Camacho Quiroga)*. Recuperado el 4 de junio de 2024, de https://www.procuraduria.gob.bo/Jurisprudencia/2015-1/S.C.P.%20177%20de%2014%20de%20mayo%20de%202012.pdf

Umivale. (11 de julio de 2023). *Riesgos y medidas preventivas en el sector comercio - alimentación*. Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://umivaleactiva.es/blog/prevencion-y-habitos-saludables/noticia-prevencion/dynacontent/riesgos-y-medidas-preventivas-en-el-sector-comercio---alimentaci-n

Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas. (s.f.). Sector Afropecuario Bolivia (1990-2004). Recuperado el 6 de junio de 2024, de https://www.udape.gob.bo/portales_html/diagnosticos/diagnostico2007/documentos/Documento%20Sector%20Agricola.pdf

Van Teijlingen, K. (2019). Los depósitos de relaves en Ecuador y sus riesgos socio- ambientales: Un análisis de los proyectos de minería a gran escala Mirador y Llurimagua. Recuperado el 17 de junio de 2024, de https://geografiacriticaecuador.org/wp-content/uploads/2020/08/Van-Teijlingen-2019-Informe-sobre-los-riesgos-de-las-relaveras.pdf

Velasco, M., & Noriega, M. (2006). Evaluación de las causas de accidentes y enfermedades en una industria manufacturera de vidrio. *Scielo, 14*(1). Recuperado el 11 de junio de 2024, de https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382006000100002&script=sci_abstract

Velásquez Pinto, M. (2021). La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19. p. 13-15. Santiago: CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9231c81c-3abb-4ebb-9b3b-77fc3c4e4a9f/content

8. Anexos

Bolivia

Anexo 1. Síntesis de normatividad boliviana en SST

A continuación, se presenta un consolidado no exhaustivo de las disposiciones normativas de Bolivia:

NORMA	ASUNTO	SÍNTESIS DE LA DISPOSICIÓN
Constitución Política del Estado. Artículo 46	Constitución Política	Establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942	Determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo.	Determina elementos generales de las relaciones laborales como los contratos, tipologías y formalidades. Asimismo, establece las condiciones generales de trabajo como descansos, jornadas de trabajo, obligación de remuneración o salario. Establece la obligatoriedad de generar indemnizaciones cuando se estructuran ATEL independientemente de la culpa o negligencia por parte del empleador, salvo cuando exista intención del trabajador, una fuerza mayor, servicios ocasionales, o por AT por estado de embriaguez. Al respecto, se constituye el Seguro Social obligatorio a cargo del empleador, que reconoce las indemnización, rentas y pensiones. Se establecen los grados de incapacidad y las indemnizaciones correspondientes. Se incorpora la obligación de contar con servicios de primeros auxilios y de realizar exámenes médicos ocupacionales
Decreto Supremo N°2348 de 1951	Crea un Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial.	Dispone que el empleador debe mantener registros sobre los accidentes, enfermedades profesionales u otras dolencias que causen incapacidad a sus trabajadores. Además, se pronuncia sobre las condiciones de los riesgos ambientales con temas como las

		concentraciones permisibles de contaminantes como gases, vapores, polvos tóxicos, humos y nieblas.
Código de Seguridad Social- Ley de 14 de diciembre de 1956	De la Seguridad Social	Establece que el Seguro Social tiene por objeto proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales, la invalidez y la muerte. Define qué son los riesgos laborales, accidente de trabajo y enfermedad profesional. Presenta un panorama general sobre los riesgos laborales, cómo operan y óomo se financian por medio de la Caja Nacional de Seguridad Social. Así mismo, se establecen las prestaciones del seguro social obligatorio, entre ellos la asistencia médica y dental y demás requerimientos para su recuperación. Además, determina las prestaciones en dinero que se asignan.
Decreto Supremo No. 10776 del 23 de marzo de 1973	Créase el Instituto Boliviano de Seguridad Social como institución descentralizada con personalidad jurídica propia y autonomía administrativa.	Se crea el Instituto Boliviano de Seguridad Social encargado de generar la Política de Seguridad Social, coordinar el otorgamiento de las prestaciones sanitarias de los seguros de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales.
Decreto Supremo No. 15629 de 1978	Código de Salud	El Código de Salud establece las acciones a implementar para la promoción de la salud y vela por el cuidado integral de la salud de la población boliviana. La norma establece disposiciones sobre la promoción y prevención de la salud, el control y protección ambiental, la prevención y control de enfermedades, las actividades sujetas a control sanitario y el ejercicio de las profesiones de la salud y de los establecimientos que prestan servicios de salud, entre otros.
Decreto Ley No. 16998 del 2 de agosto de 1979	Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar	La norma presenta los lineamientos sobre la salud y seguridad en el trabajo con el fin de garantizar las condiciones adecuadas de salud higiene, seguridad y bienestar en el trabajo. También pretende lograr un ambiente de trabajo desprovisto de riesgo psicofísico y proteger a las personas de los riesgos. De esta forma, la norma establece cuáles son las entidades encargadas, los posibles riesgos laborales y las enfermedades laborales. De igual manera, impone sanciones y multas en caso de incumplir con el reglamento establecido para disminuir los riesgos y mejorar la seguridad de los trabajadores. Por otra parte, enmarca las obligaciones de los empleadores y trabajadores, las condiciones mínimas de higiene y seguridad en el trabajo.

		Dispone que los órganos encargados de ejecutar las medidas son: los Ministerios de Trabajo y Desarrollo Laboral y de Prevención Social y Salud Pública por medio del Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, al igual que el Instituto Boliviano de Seguridad Social y el Instituto Nacional de Salud Ocupacional. De la misma manera, determina las entidades para realizar la inspección, vigilancia y multas. Establece las obligaciones de los empleadores en relación al cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la higiene seguridad ocupacional y bienestar y la adopción de todas las medidas de orden técnico para la protección de la vida, la integridad física y mental de los trabajadores a su cargo. Así mismo, establece obligaciones de los trabajadores en relación a la preservación de la seguridad y salud propia y el cumplimiento de las instrucciones y enseñanzas sobre seguridad e higiene. Por su parte, establece las obligaciones de los servicios médicos de la empresa, los departamentos de higiene y seguridad ocupacional. Además, se determinan las condiciones mínimas de higiene y seguridad en el trabajo, frente a las disposiciones técnicas, la prevención y protección contra incendios, el resguardo de maquinarias, el equipo eléctrico, las herramientas manuales y herramientas portátiles accionadas por fuerza motriz, las calderas y recipientes a presión, entre otros.
Ley No. 1678 de 1995 (Modificada por el Decreto Supremo 4691 de 2022)	Ley de la Persona con Discapacidad	Regula los derechos, deberes y garantías de las personas con discapacidad y tiene como finalidad su habilitación, rehabilitación, prevención y equiparación de oportunidades, así como su incorporación a los regímenes de trabajo. Se prohíbe cualquier tipo de discriminación y se exige la igualdad de oportunidades.
Ley No. 065 de 10 de diciembre de 2010	De Pensiones	La presente Ley tiene por objeto establecer la administración del Sistema Integral de Pensiones, así como las prestaciones y beneficios que otorga. Al respecto determina las prestaciones por invalidez y muerte por riesgo laboral.
Ley N° 315 de 2012 (Modificada por la Ley 554 de 2014)	Crea, modifica y establece el Fondo de Seguridad Privado de Vida e Invalidez Permanente por Accidentes, Enfermedades	Se crea un fondo especial para el gremio pues, según la OIT, este es un trabajo de alto riesgo y debe darse protección especial para prevenir la violencia.

	en General u otras causas para los trabajadores de la Prensa en Bolivia.	
Ley Nº 545 de 2014	Seguridad y salud en el trabajo de la construcción	Se ratificó el Convenio No. 167, Convenio sobre la Seguridad y Salud en la Construcción de la OIT.
Ley No. 721 de 12 de agosto de 2015	Reconoce trabajos insalubres del sector minero	Establece los trabajos insalubres del sector minero aumentando la densidad de aportes para el acceso a una Pensión Solidaria de Vejez en el Sistema Integral de Pensiones, a aquellos trabajadores del Sector Productivo Minero Metalúrgico y Sector Productivo Cooperativo Minero,
Ley No. 755 de 28 de octubre de 2015	Ley de Gestión Integral de Residuos	Se incorporan disposiciones en relación a la gestión y clasificación de residuos, la cual debe ser aplicadas por todo tipo de persona. Entre ellas está reducir la generación de residuos, separar el origen, depositar en los sitios autorizados y realizar el manejo adecuado de los residuos, entre otros.
Decreto Supremo N° 2936 de 5 de octubre de 2016	Reglamenta la implementación de la Ley 545 de 2014 en la que se ratifica el Convenio de Seguridad y Salud en la Construcción de la OIT.	Menciona los riesgos presentes en el área de construcción como riesgos por incendios, explosiones, riesgos por uso de maquinaria, equipos y herramientas. Habla sobre trabajos de alturas, cubiertas y tejados.
Decreto Supremo N° 4401 de 26 de noviembre de 2020	Impulsa medidas para igualdad de oportunidades en el trabajo entre hombres y mujeres.	Se aplica a nivel nacional para lograr la igualdad en la remuneración y disminuir las brechas salariales entre hombres y mujeres. Promueve la igualdad en condiciones laborales y protecciones para las mujeres en casos de embarazo, maternidad, y lactancia. Incluye protección a los hombres en caso de paternidad.
Ley N°1155 de 12 de marzo de 2019	Seguro Obligatorio de Accidentes de la Trabajadora y el Trabajador en el Ámbito de la Construcción	Expone todas las normas relacionadas con el seguro obligatorio como mecanismo de protección para los trabajadores de construcción en caso de materializarse un riesgo laboral.
Resolución Ministerial MTEPS Nº 992/2023 Norma NTS 009/2023	Programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Establece las directrices de obligatorio cumplimiento para la presentación y aprobación de los Programas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual es de obligatorio cumplimiento para prevenir riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. El PGSST debe contemplar la comprensión de la actividad laboral y de su

		contexto en SST, el desarrollo de una política de SST, el Comité Mixto y/o Coordinador de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, la gestión de riesgos ocupacionales, los estudios de higiene, inspección interna de SST, dotación de ropa de trabajo y equipo de protección personal, entre otros.
Resolución Ministerial N°1444 de 2023	Reglamento General de la Inspección del Trabajo	Regula la organización, facultades y competencias de la Inspección del trabajo. Esto para verificar y fiscalizar el cumplimiento y la aplicación de las normas referentes a las condiciones de trabajo, la restitución de derechos laborales y la protección de los trabajadores en el ejercicio de las actividades laborales por medio de mecanismos, instrumentos y procedimientos. Así pues, se dispone que los inspectores de trabajo y la Unidad de Derechos Fundamentales del Trabajo son dependientes de la Dirección General del Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional, y se encuentran distribuidos en el territorio nacional en las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo. Se indican las funciones de los inspectores de trabajo, sus atribuciones, las infracciones y sanciones por incumplimiento, las actuaciones de la inspección del trabajo y la inspección laboral. Además, se indican lineamientos sobre las inspecciones técnicas, las investigaciones de accidentes de trabajo, la inspección en el marco del trabajo asalariado del hogar, la inspección en construcciones de obras privadas y la paralización y obstrucción de obras.
Resolución Ministerial N°1545 del 24 de octubre de 2023	Aprueba medidas de prevención y contingencia para mitigar efectos de contaminación atmosférica en espacios laborales.	Establece medidas generales que se deben adoptar. Por ejemplo, reducir el uso de combustibles o sustancias que emitan partículas y que contaminen o colocar toallas húmedas en ranuras de puertas y ventanas en los lugares de trabajo con mayor contaminación, entre otros. Además, presenta medidas para reducir la quema de materiales y combustibles, se contemplan acciones para reducir las emisiones que contaminen y se presentan restricciones en los sectores industriales y de servicios.
Resolución Ministerial N°823 del 24 de mayo de 2023	Aprueba la Norma Técnica de Seguridad NTS 014/23 de ropa de trabajo y equipo de protección personal	La norma opera a nivel nacional para las industrias y áreas en que sea necesario el uso de EPP. La norma dispone obligaciones específicas para los empleadores como elaborar una matriz de dotación de EPP, crear manuales de uso y mantenimiento de la ropa de trabajo y EPP, y otras más. Incluye obligaciones de los trabajadores como el uso correcto de los implementos de protección y la capacitación de personal. También se disponen lineamientos sobre la ropa de trabajo y los EPP que protegen partes del cuerpo como cráneo, ojos, cara y demás partes del cuerpo. Se habla del monitoreo e indicaciones de dotación, el uso, mantenimiento y reposición de la ropa de trabajo y EPP.

Resolución Ministerial N°1349 de 01 de septiembre de 2023	Aprueba la Norma Técnica de Seguridad NTS015/ de Ergonomía y Procedimiento de Evaluación de Riesgos Disergónomicos	Esta norma es aplicable a nivel nacional y busca establecer parámetros para prevenir y controlar los riesgos laborales dis-ergonómicos. Se presentan lineamientos sobre la manipulación de carga, el límite recomendado de estas, la postura laboral, la organización del trabajo y las condiciones ambientales de trabajo. También se consagran reglas sobre el uso de equipos y herramientas en el trabajo tales como equipos informáticos. Se establece el procedimiento a seguir para poder evaluar los factores de riesgo dis-ergonómico considerando los posibles riesgos y la manera de prevenirlos.
Resolución Ministerial N°431 de 30 de abril de 2021	Ratifica el derecho de los trabajadores sujeto a la Ley General del Trabajo, la continuidad y estabilidad laboral	Indica las normas laborales que deben interpretarse y aplicarse bajo el principio de protección y primacía de la relación laboral de no discriminación y de inversión de prueba a favor de los trabajadores. De igual manera, se dice que los empleados no pueden ser despedidos a menos que haya una causa legal que justifique dicho despido y que la fuerza mayor y/o caso fortuito no son causales legales de retiro.
Resolución Ministerial N°612 de 03 de noviembre de 2020	Aprueba las Normas Técnicas de seguridad: NTS 010/19 de campamentos del sector de la construcción NTS 011/19 de nutrición y alimentación en el trabajo NTS 012/19 de servicios higiénicos NTS 013/19 de servicios de transporte terrestre	Dispone los lineamientos y condiciones de SST que deben cumplir los campamentos, complementa algunas obligaciones de los empleadores y trabajadores relacionadas con los campamentos. Indica obligaciones adicionales para los empleadores y trabajadores relacionadas con la alimentación, las características que debe contener el plan nutricional y algunas tablas sobre alimentos e información nutricional. Esta norma establece el diseño e implementación de los servicios higiénicos y sus condiciones mínimas para lograr la salubridad de los trabajadores. Al igual que las otras normas NTS, esta incluye obligaciones adicionales, tanto para empleadores como para trabajadores. Además, se presentan lineamientos sobre cómo deben ser los servicios higiénicos y el diseño de estos para prevenir riesgos y conservar la salud de los empleados. Señala las técnicas y operaciones de los servicios de transporte terrestre para el desplazamiento de los trabajadores que tengan su domicilio a una distancia mayor que la establecida por la Ley General del Trabajo. Presenta obligaciones de los empleadores y trabajadores relacionadas con el transporte y habla sobre un plan logístico de transporte.

Resolución Ministerial N°387 de 17 de mayo de 2017	Aprueba las Normas Técnicas de Seguridad: NTS 001/17 Iluminación NTS 002/17 Ruido NTS 003/17 Trabajos en alturas NTS 004/17 Manipulación e escaleras NTS 005/17 Andamios NTS 006/17 Trabajos de Demolición NTS 007/17 Trabajaos de excavación NTS 008/17 Trabajos en espacios confinados	Esta norma dispone los requerimientos mínimos de iluminación en los lugares de trabajo para promover un ambiente seguro y saludable. Incluye obligaciones particulares para los empleados y trabajadores relacionado con los niveles de iluminación. En temas técnicos, presenta los niveles de iluminación que se deben tener dependiendo del lugar de trabajo y la forma de lograr el reconocimiento y medición de los niveles de iluminación. También se deben realizar evaluaciones de los niveles de iluminación, informes sobre la medición y evaluaciones de los mismos para tomar medidas de control. La norma de ruido busca establecer las condiciones de higiene y seguridad en los lugares donde haya ruido dada la naturaleza del lugar o las condiciones laborales. Se incluyen obligaciones determinadas para empleadores y trabajadores sobre el cuidado frente al ruido, los límites de exposición a ruido ocupacional y diferentes medidas para la conservación de la audición tales como la evaluación, el uso de EPP, la capacitación, etc.. Esta dispone las condiciones mínimas de protección y seguridad para realizar trabajos en altura para evitar accidentes y caídas. Se incluyen obligaciones complementaras para los empleados y trabajadores sobre medidas para trabajos en las alturas. Presenta diferentes controles de protección para caídas, lineamientos sobre capacitación de los trabajadores y el personal, requisitos adicionales y medidas de prevención. Además, se incluyen condiciones y requisitos específicos para espacios de trabajo en alturas, tales como puntos de anclaje, accesorios de protección y mantenimiento de los mismos, procedimientos en estos lugares y otras disposiciones relacionadas. Establece las condiciones de seguridad para trabajos desarrollados en escaleras. De igual manera, se presenta un listado amplio de posibles riesgos en los trabajos con escaleras tales como caídas, atrapamientos y otros. En consecuencia, se presentan las reglas para el uso de los diferentes tipos de escaleras. Indica condiciones de seguridad en los trabajos que se desarrollen en andamios. Se habla sobre lineamientos para armar y desarmar andamios, medidas de protección para los trabajadores y otras personas, inspecciones a realizar a los andamios y el modo de uso correcto de estos.

		Dispone las condiciones de seguridad y protección frente a riesgos por trabajos de demolición. Contempla obligaciones adicionales para los empleadores y trabajadores, requisitos generales sobre los trabajos de demolición, procedimientos, medidas de protección al público y trabajadores y uso de maquinaria necesaria. Dice cuáles son las condiciones de seguridad para proteger a los trabajadores de los riegos ocasionados por los trabajos de excavación. Adiciona obligaciones para los empleadores y trabajadores y presenta requisitos generales a seguir en los trabajos de excavación. Se hace referencia a precauciones que se deben seguir, como usar la maquinaria de manera segura, indicaciones sobre procesos específicos y recomendaciones sobre el proceso de excavación. Establece las condiciones de seguridad y protección para los riesgos de los trabajos en espacios confinadas, como trabajos subterráneos, trabajos en pozos, túneles y otros. Adiciona obligaciones para los empleadores y trabajadores frente a este tipo de trabajos. Introduce procedimientos generales para los trabajos en espacios confinados contemplando la evaluación, capacitación y medidas de prevención para los riesgos.

Anexo 2. Análisis de cumplimiento boliviano del Convenio C 155 de 1981

Disposición	Tema	Obligación	Análisis Cumplimiento	Recomendaciones
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.	Política Nacional en SST	Formular una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.	La formulación de la política nacional en SST tiene su base en la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional y Bienestar, en la cual se establece una serie de objetivos en materia de SST. A su vez, incorpora la importancia de contar con la participación y acción conjunta de los trabajadores, los empleadores y Estado. Así mismo, articula las instituciones en el país encargadas de dar aplicación y de ejecutar las obligaciones existentes en SST. Establece la importancia de que las empresas incorporen servicios preventivos para disminuir los índices de accidentalidad y mortalidad.	Si bien existe un instrumento que incorpora elementos propios de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, es necesario que se construya una disposición en la que se determinen objetivos específicos actualizados y que contenga un compromiso formal de gestión. Es necesario que Bolivia desarrolle un perfil nacional de SST en el que se incorporen los datos estadísticos de ATEL y las condiciones de trabajo peligrosas que persisten. De esta forma será posible reconocer los principales peligros y riesgos en los diferentes sectores. Esto con el fin de tener claridad sobre cuáles deben ser las problemáticas puntuales que se deben enfrentar.
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.		Poner en práctica la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.	En primer lugar, es necesario mencionar que la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar se desarrolló en el año de 1979 incorporando obligaciones claras y expresas para las instituciones, los empleadores y trabajadores. Así mismo, incorporó un sistema de inspección, vigilancia y sanción en caso de incumplimiento. Así mismo se han incorporado diferentes instrumentos normativos que complementan y refuerzan las obligaciones existentes.	Es imperante que en Bolivia se desarrolle un sistema de información sobre los índices de enfermedad, accidentalidad, vigilancia y reporte que permita analizar el grado de cumplimiento y aplicación en torno a la política nacional implementada. Así mismo, es necesario aplicar la política a los trabajadores de la economía informal, pues la tasa existente es muy alta. Esto implica un

			No obstante, un aspecto que no permite evidenciar la eficacia o implementación de la política es la falta de información existente en relación a las cifras de accidentalidad y enfermedad laboral desde la vigencia de dicha disposición. Por otra parte, es pertinente considerar el índice de informalidad existente en el país, que supera el 70% de la población, puesto que no existen procesos de seguimiento ni vigilancia para esta población en cuanto al cumplimiento de la SST. Por esto es imposible conocer si existen medidas desarrolladas en SST.	desconocimiento de este sector y la falta de protección de estas personas en sus lugares de trabajo.
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.		Reexaminar periódicamente la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.	La norma no dispone el deber o la responsabilidad de generar procesos de rexaminación de la política existente, ni de procurar su actualización frente al panorama cambiante y los nuevos retos que se enfrentan en el ámbito laboral. Ahora bien, a pesar de que a nivel nacional no se disponga, no se puede dejar de lado que la ley exige la implementación de la política interna de SST a los empleadores, la cual debe ser revisada y reformulada periódicamente.	Es necesario tener en cuenta que la norma no establece el deber de llevar a cabo un proceso de evaluación de las disposiciones que contempla. No Se establecen disposiciones aplicables a las dinámicas en riesgos laborales que se presentan. Esto no permite que se estructure una línea de acción a futuro en SST, que guie las actividades y gestiones que se deben llevar a cabo.

C 155 -1981, Artículo 8		La política deberá ser consultada por las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.	Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar incorpora una serie de instituciones que son las encargadas de gestionar y velar por el cumplimiento de las medidas en SST. Entre ellas, encontramos el Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, el cual está constituido por representantes del gobiernos de diferentes entidades públicas (el Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral, el Ministerio de Previsión Social y Salud Pública, el Ministerio de Minería y Metalurgia, el Instituto Boliviano de Seguridad Social), así como de representantes de las organizaciones sindicales (Central Obrera Boliviana) y representantes de la organizaciones de empleadores (Confederación de Empresarios Privados). El Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar tiene como función formular políticas y coordinar acciones en la materia. Así mismo, debe asesorar en la formulación de acciones. Bajo estas funciones, al reunir al gobierno, empleadores y trabajadores, es un mecanismo que sirve para optimizar la política existente y las medidas que deben ser implementadas en SST en los diferentes sectores de amplia relevancia, como los servicios, la construcción y el comercio. También debe generar un enfoque direccionado hacia los trabajadores del sector informal.	Si bien la política no se encuentra dispuesta para ser rexaminada, el país acogió una serie de disposiciones que permite integrar el diálogo social en el estudio y análisis de las políticas, por lo que se hace relevante incentivar la gestión de mesas de trabajo para la evaluación y estudio de la SST.

C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 2.		El objetivo de la política nacional debe ser la prevención de los accidentes y los daños para la salud como consecuencia del trabajo, reduciendo los riesgos inherentes del medio ambiente de trabajo.	La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, dispone como objeto garantizar las condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo. De igual manera, se remarca la necesidad de lograr la eliminación de los riesgos laborales y los riesgos a la salud de los trabajadores. También, contempla la necesidad de proteger a las personas del medio ambiente y los riesgos que puedan afectar la salud y seguridad en el trabajo. Por otra parte, lar normas nacionales sobre SST buscan mejorar las condiciones laborales, la seguridad, la salud y la higiene.	
3		La política nacional debe contener los siguientes elementos:		
		Gestión de riesgos frente a los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinara, equipos, sustancias, operaciones y procesos. Gestión de riesgos y relación frente a trabajadores y los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinara, equipos,	La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar dispone como obligación proteger la vida, la integridad física y mental del trabajador. También establece como deber constituir edificaciones con estructuras sólidas y en condiciones sanitarias, ambientales y de seguridad, así como mantener en buen estado las estructuras, maquinaria, instalaciones y útiles de trabajo. A la vez, la Ley determina las condiciones mínimas de higiene y seguridad del trabajo que se deben implementar en el lugar de trabajo. De esta forma, incorpora disposiciones sobre los lugares de trabajo y el medio ambiente como el aire, el uso de maquinaria, los equipos, las sustancias peligrosas y dañinas y demás operaciones y procesos específicos en construcción, minería y otras actividades. Así mismo, provee a los trabajadores de las medidas de control y	

		sustancias, operaciones o procesos.	prevención necesarias para mitigar los peligros y riesgos en el ambiente laboral.	
		Obligatoriedad de formación, capacitación y participación de los trabajadores en materia de SST.	En el artículo 6 de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar se establecen las obligaciones de los empleadores. Entre estas se encuentra el "Promover la capacitación del personal en materia de prevención de riesgos del trabajo". De igual manera, el artículo 403 de la norma dice que para la selección de trabajadores el empleador tiene la obligación de "capacitará en el manejo de mecanismos de seguridad." Por otra parte, en materia nacional se dispone por medio del artículo 15 de la Ley que son funciones del Consejo Nacional "Favorecer al adiestramiento y capacitación de los recursos humanos en la materia, a efecto de satisfacer las necesidades del país en coordinación con las universidades, institutos públicos y privados". Ahora bien, en lo referente a la participación de los trabajadores, se dice en el artículo 1 de la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional que es necesaria la participación de los trabajadores y demás instituciones para la ejecución de los objetivos planteados y el cumplimiento de las normas de condiciones y medio ambiente de trabajo. Estas disposiciones también son abordadas en normas nacionales especificas a ramas industriales, como la Ley N° 545 sobre construcción, donde se dice que es obligatoria la	

			capacitación de los trabajadores para prevenir los riesgos laborales. En la misma norma se dice que los trabajadores deben participar activamente, informar sobre riesgos y otras obligaciones relacionadas.	
		Comunicación y participación en todos los niveles de las empresas a nivel nacional.	Se habla en la normativa vigente sobre la coordinación entre las instituciones que se encargan de reglamentar, verificar e inspeccionar todos los temas relacionados con SST. También se aborda la necesidad de coordinación y participación entre las empresas y las instituciones estatales encargadas a diferentes niveles. A nivel empresarial se determina el deber de contar con procesos de comunicación interna y externa para fomentar la concientización en las temáticas de SST. A la vez, se tiene el deber de conformar y organizar los comités mixtos en cada establecimiento, los cuales tienen la facultad de brindar retroalimentación y recomendaciones sobre las medidas que se pueden implementar en el lugar de trabajo, así como de la vigilancia de los establecimientos. Bajo este órgano se está promoviendo la participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales.	Un aspecto de relevancia que debe ser tomado en cuenta, es la posibilidad de que en el lugar de trabajo se abran canales de comunicación para que los trabajadores tengan una participación más activa, de forma que no tengan un rol únicamente de receptores, sino de multiplicadores y proponentes. Por otra parte, a nivel nacional, si bien se cuentan con órganos y entes que reúnen a los actores tripartitos, un aspecto importante es que las mesas de trabajo no se han desarrollado plenamente, por lo que se hace necesario, incentivar su estructuración y fomentar la discusión sobre las problemáticas que se presentan actualmente en torno a la SST y que impactan al país y a sus industrias principales.

		Establecer medidas de protección de trabajadores cuando emprendan gestiones en pro de SST ante acciones disciplinarias realizadas por el empleador.	Si bien la normativa determina que los trabajadores deberán reportar a los empleadores, los peligros y riesgos que evidencien en la ejecución de la actividad laboral, se evidencia una problemática consistente en la falta de medidas de protección ante posibles represalias que pueda llevar a cabo el empleador por denuncias o cese de actividades justificadas.	Es necesario estructurar estrategias en torno a impulsar una colaboración activa por parte del trabajador en la prevención de riesgos laborales, esto a través de mecanismos de prohibiciones de represalias concretadas mediante sanciones e indemnizaciones que puedan darse a favor del trabajador, garantizando así su estabilidad laboral.
		Establecer responsabilidades en SST de las autoridades públicas, empleador, trabajadores y demás personas interesadas.	Las disposiciones normativas existentes disponen de forma expresa las responsabilidades de los emperadores, trabajadores y las instituciones encargadas de la inspección y vigilancia para el cumplimiento de la normativa nacional y específica sobre SST. Algunas de las normas que contienen esta información son la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, el Código de Seguridad Publica, la Ley del Trabajo, entre otras.	
C 155 -1981, Artículo 15.	Diálogo Social	Consulta con las organizaciones más participativas frente a la implementación de la política en SST y medidas a nivel nacional.	La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, entre sus disposiciones iniciales, contempla la acción conjunta del Estado, los empleadores y los trabajadores. Así mismo resalta que esto es un aspecto determinante en la ejecución de normas relativas. Adicionalmente, establece el deber de coordinar y complementar las instituciones públicas y privadas para lograr la mejor utilización de los recursos disponibles. Además, en el mismo artículo 15 de la norma se habla de la necesidad de lograr la colaboración de organismos internacionales y gobiernos amigos en	Ahora bien, a pesar de las disposiciones expresas frente al diálogo social, como se mencionó, en la práctica no se ha visto a nivel nacional la articulación y la estructuración de mesas de diálogo tripartitas para la generación de disposiciones aplicadas a los peligros y riesgos a los que se exponen los trabajadores.

			favor de las entidades nacionales encargadas en el campo.	
C 155 -1981, Artículo 20.		Cooperación entre empleadores y trabajadores para la adopción de medidas en pro de la SST	En términos generales, se considera que se cumple con el criterio, pues las diferentes normas nacionales establecen la necesidad de cooperación y ayuda entre el trabajador y empleador para lograr la adopción de medidas en pro de la SST. Al respecto, se busca la existencia de una comunicación interna en matera de SST. Además, se estructura el deber de los trabajadores de comunicar los peligros que evidencien, la detención de los equipos y herramientas que presenten fallas, la denuncia frente a los Comités y al Ministerio de Trabajo por la falta de generación de medidas de EPP.	
C 155 -1981, Artículo 9, numeral 1.	Registro, Inspección y Sanción.	Sistema de inspección frente al cumplimiento de la normatividad en relación a la seguridad y salud en el trabajo.	En la Ley General de Higiene y Seguridad se dispone que la Dirección General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar es una de las instituciones encargadas de la inspección de los centros de trabajo. Además, la norma determina que hay varias instituciones encargadas de la inspección y supervisión para lograr el cumplimiento de las normas. De forma específica, se determinó que habrá un cuerpo de inspectores especializados que deberá inspeccionar, verificar el cumplimiento de la normativa y otras funciones relacionadas. De igual manera, en la Ley General del Trabajo se abordan temas relacionados con la inspección de trabajo. Además, según la norma NTS 009/23 se deben	En Bolivia se desarrollan procesos de inspección, los cuales actualmente han derivado en que los empleadores implementen el plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo conforme a la norma NTS 009/23. No obstante, se evidencia que las empresas no gestionan el reporte de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales al no verse forzadas a ello. En consecuencia, es necesario desarrollar e implementar una fuerza mayor en los procesos de vigilancia y control de las empresas por parte del Ministerio de Trabajo.

			realizar inspecciones internas para brindar información sobre la implementación y mantenimiento de los programas de gestión y SST.	Adicionalmente, es pertinente realizar brigadas de capacitación e incentivo en la gestión de denuncias por parte de los trabajadores que permitan conocer las situaciones reales en los ambientes de trabajo, con el fin de realizar procesos de intervención y auditoria. Por su parte, también es relevante promover mecanismos de protección y salvaguarda del empleo de aquellos trabajadores que presentan algún tipo de denuncia.
C 155 -1981, Artículo 9, numeral 2.		Sistema sancionatorio ante el incumplimiento de la normatividad en relación a la seguridad y salud en el trabajo.	Hay una variedad de acciones a interponer en caso de incumplimiento. Las sanciones que son contempladas incluyen la imposición de multas, acciones civiles y penales. Según la Ley General de Trabajo las acciones y derechos refiriéndose a las sanciones del código se extinguirán después de dos años de haber nacido.	Ahora bien, documentalmente existen disposiciones coactivas que buscan el cumplimiento de las obligaciones en SST. Sin embargo, su aplicabilidad es baja, por lo que no generan un aliciente para el empleador en el cumplimiento de sus obligaciones. Así mismo, se menciona que los resultados de las acciones civiles ante la ocurrencia de un siniestro que genere un daño para el trabajador no tienen un costo económico alto, lo cual no logra que el empleador vea la SST como una inversión.
C 155 -1981, Artículo 10.		Gestión de medidas para orientar a los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en SST.	Al interior de la organización empresarial se deben promover las capacitaciones, los programas de información y las labores educativas sobre divulgación sobre SST. Se dan también medidas económicas, como dar suficiente presupuesto económico para lograr el desarrollo del sistema. Se	En primer lugar, es necesario desarrollar procesos de formación y asesoría para los empleadores para explicar la importancia de la implementación de medidas de control y gestión y los tipos de responsabilidad. También se les debe instruir sobre las faltas en

			promueve la creación y ejecución de labores educativas y de divulgación sobre SST. Un aspecto a resaltar es la incorporación en el ordenamiento jurídico de las normas técnicas en seguridad, teniendo en cuenta que las mismas brindan un parámetro que debe ser implementado por el empleador, orientándolo en las gestiones a ejecutar. Una falencia del sistema es que, si bien el Ministerio de Trabajo brinda un direccionamiento a los empleadores frente a la implementación del PGSST cuando acuden a él, no genera brigadas de formación ni capacitación en el tema. Así mismo, una barrera en los procesos de gestión es que los empleadores deben realizar un pago al Ministerio del Trabajo para que el PGSST pueda ser verificado y aprobado. Por otra parte, tampoco se generan procesos de educación gratuitos para los trabajadores frente a sus derechos, deberes y responsabilidades en SST Finalmente, se debe mencionar que las Cajas de Seguridad Social brindan una asistencia técnica. Sin embargo, esta tiene un costo e impacto económico.	que pueden incurrir en caso de incumplimiento de sus obligaciones. Por otra parte, también es menester generar estos programas focalizados en los trabajadores con el fin de incentivar sus conocimientos en el tema y que formulen los requerimientos necesarios para salvaguardar la SST. Un aspecto que es relevante sobre los PGSST es que el Ministerio de Trabajo deba aprobarlos, ya que el mismo tiene una vigencia de 3 años, lo que obliga al empleador a su renovación. No obstante, se recomienda suprimir el costo que esto conlleva, puesto que esto limita la gestión por parte del empleador y deriva en que el deber sea eludido.
C 155 -1981, Artículo 15.		Organismos central de control en SST	Según la Ley General de Higiene y Seguridad dispone que se encargara de la gestión de SST el Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupación y Bienestar bajo la tuición del Ministerio de Trabajo.	Es necesario reforzar los recursos técnicos, humanos y coactivos con los que dispone el Ministerio de Trabajo con el fin de generar unos mayores procesos de vigilancia y control frente a las obligaciones en SST.

C 155 -1981, Artículo 11. litera c		Establecer procedimiento para la declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	En la Ley General de Higiene y Seguridad se dispone que es obligación del empleador reportar los accidentes o enfermedades laborales que ocurran y se dispone la manera en la que se debe hacer dicha denuncia. También se dispone el término ante cuál se debe hacer la denuncia; se cuenta con 24 horas después de la ocurrencia y debe realizarse ante el Departamento del Trabajo o a la autoridad política más próxima y la Caja (Ley de Seguridad Social y Ley General del Trabajo). No obstante, las empresas no realizan el reporte de los siniestros existentes, por lo que no se cuenta con un sistema de información ni con conocimiento en relación a las contingencias generadas.	Adicionalmente, se recomienda que en la Ley General del Trabajo se disponga que las sanciones por la ocurrencia de ATEL se generen cuando se evidencie un incumplimiento en las obligaciones establecidas de SST. Lo anterior, teniendo en cuenta que al sancionar la ocurrencia de cualquier tipo de ATEL sin brindar atenuantes se entorpece el interés de reporte.

C 155 -1981, Artículo 11. Inciso c		Elaboración de estadísticas frente a la estructuración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	En diferentes oportunidades se establece que es una obligación llevar estadísticas sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Este tema es abordado en la Ley General de Higiene y Seguridad, la cual dice que es obligación de los empleadores llevar estadísticas. Es también obligación de la Dirección General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar desarrollar un sistema de estadística. A pesar de que la norma establece que se deben realizar estadísticas referentes a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se ha identificado que no hay información suficiente en la materia. Los datos son incompletos, no están actualizados y no se han encontrado esfuerzos por parte del Estado para mejorar esta situación.	Se recomienda la implementación de un sistema integrado y articulado de información, en el que los servicios médicos tengan una participación activa en el reporte de la información que le es allegada por el trabajador o empleador al Ministerio de Trabajo. De esta forma, es posible la creación de una base de datos eficiente y funcional que brinde información para mejorar el sistema SST en el país. De esta forma se podrán desglosar los diferentes tipos de accidentes que existes y estructurar medidas entorno a ellos.

C 155 -1981, Artículo 11. Inciso d		Sistema de reporte frente a la estructuración de accidentes de trabajo grave o enfermedad profesional grave y revele situación grave.	La normatividad establece que el reporte a la Dirección de Normatividad se hace respecto a accidentes y enfermedades sin ningún tipo de diferenciación acorde a las lesiones generadas o a los tipo de enfermedad.	En la medida que no se establece un sistema de información articulado y los procesos de estadística no son reportados en la actualidad, se recomienda generar un mecanismo para identificar y transmitir eventos que causen lesiones, enfermedades e incluso la muerte en el desarrollo de las actividades laborales. Esto permitirá focalizar las acciones de intervención que se requieran, mitigando aquellas actividades que representan una consecuencia más grave para los trabajadores. Es indispensable estipular medidas coactivas y coercitivas para dar cumplimiento a la obligación de reportar y publicar anualmente para poder realizar mejoras y evaluaciones a los sistemas de SST actuales.
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso e		Reporte y publicación anual sobre las medidas tomadas en relación a la aplicación de la política y frente los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y otros daños a la salud.	No se incluye la obligación de presentar informes anuales sobre las medidas tomadas para la SST. En la Ley General de Higiene y Seguridad se menciona que la política interna en SST debe ser evaluada de acuerdo a la estadística, las acciones y programas en materia de higiene y la seguridad y bienestar en los centros de trabajo, pero no se dispone un espacio temporal para hacerlo.	
P 155 - 2002, Artículo 2		La autoridad debe establecer y reexaminar periódicamente los requisitos y procedimientos del registro de accidentes y enfermedades laborales. Además, cuando sea procedente, deberá considerar los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de	De conformidad con lo dicho previamente, en el caso de Bolivia se encuentran falencias en la recolección, análisis y producción de datos. No se cumple este criterio.	

		enfermedades cuyo origen profesional sea sospechoso, así como la notificación de los anteriores.		
P 155 - 2002, Artículo 5		La notificación debe comprender los siguientes elementos. • La empresa, el establecimiento y el empleador • Las personas lesionadas y la naturaleza de las lesiones o enfermedades cuando sea el caso • El lugar, la circunstancia y las circunstancias de exposición en caso de enfermedad laboral	La Gestora Pública de la seguridad social a largo plazo provee formularios para realizar las denuncias sobre accidentes y enfermedades laborales. La problemática es que esta información brinda exclusivamente a este ente y no se brinda alcance o se reporta esto al Ministerio de Trabajo.	Se recomienda la implementación de un sistema integrado y articulado de información, en la que los servicios médicos tengan una participación activa en el reporte de la información que le es allegada por el trabajador o empleador al Ministerio de Trabajo. De esta forma, es posible la creación de una base de datos eficiente y funcional que brinde información para mejorar el sistema SST en el país y así poder desglosar los diferentes tipos que existes y estructurar medidas entorno a ellos.
P 155 - 2002, Artículo 6		Los miembros deberán publicar anualmente estadísticas sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos y accidentes de trayecto.	No hay información anual detallada sobre los accidentes y enfermedades laborales..	

P 155 - 2002, Artículo 7		Las estadísticas deben seguir los sistemas internacionales para la clasificación que sean vigentes y pertinentes establecidos bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo o de otras organizaciones internacionales competentes.	De acuerdo con lo dicho por la OIT sobre cómo deben realizarse las estadísticas del trabajo, Bolivia tiene un sistema desactualizado. El país no cuenta con una base de datos sólida y real sobre las condiciones laborales y, por el contrario, la información disponible no está completa.	
C 155 -1981, Artículo 13.	Derechos de los Trabajadores	Establecer medidas de protección para los trabajadores cuando suspendan actividades que puedan implicar un riesgo inminente y grave para su vida o salud.	La única disposición que se encontró referente a la protección de los trabajadores cuando suspenden actividades que puedan afectar su salud es proponer políticas para lograr la reubicación de rentistas, especialmente mineros en actividades que no afecten su salud.	Se recomienda establecer medidas de protección para los derechos de los trabajadores en los casos en que se afecte su salud por el desarrollo de actividades laborales. Se pueden incluir medidas como fueros laborales para que los trabajadores no sean despedidos por no realizar labores que afecten su salud y asegurar que los trabajadores sean reasignados a otras labores que no afecten su salud y demás normas.
C 155 -1981, Artículo 21.		Las medidas en SST no puede implicar una carga económica para los trabajadores.	De acuerdo con las normas nacionales, todos los implementos de seguridad deben ser entregados por el empleador. Las medidas de SST son pagadas por el empleador.	
R 164 - 1981, Artículo 4 literal g		Adoptar medidas que favorezcan a los	Por medio de la Ley N°977 se da protección especial a las personas con discapacidades y a familiares que estén a cargo de ellos. En esta	

		trabajadores discapacitados.	norma se habla sobre la inserción laboral en sectores públicos y privados de personas con discapacidad y todas las medidas relacionadas para lograr este precepto.	
C 155 -1981, Artículo 16. Numeral 1	Obligaciones para el empleador	Las empresas deben garantizar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipo, operaciones y procesos son seguros y no entrañan ningún riesgo para la SST.	En las normas nacionales se habla directamente sobre la necesidad de garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria y demás equipos y procesos cumplan con los requisitos mínimos. Las normas son específicas y presentan la obligación de inspección y mantenimiento de los mismos.	
C 155 -1981, Artículo 16. Numeral 2		Las empresas deben garantizar que los agentes y sustancias físicas y biológicas que estén bajo su control no generan riesgos en SST y que se tomen las medidas de protección adecuadas.	Un aspecto relevante que se debe tener en cuenta es que, bajo el desarrollo de las Normas Técnicas de Seguridad como la NTS 001/17 Iluminación, NTS 002/17 Ruido y NTS 003/17 Trabajos en alturas, se establecen las medidas de control a aplicar y los límites de exposición máximos de los trabajadores. Así mismo, el Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial dispone las concentraciones permisibles de contaminantes como gases, vapores, polvos tóxicos, humos y nieblas.	
C 155 -1981, Artículo 16.		Los empleadores tienen la obligación de proporcionar EPP para prevenir AT y EL.	En la Ley General de Higiene y Seguridad y otras normas se dicta que se debe brindar equipo y vestimenta a los trabajadores para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Se incluyen equipos como cascos, guantes, gafas y prendas en general. Así mismo, este deber se refuerza con las	

Numeral 3			1.NTS 001/17 Iluminación, NTS 002/17 Ruido, NTS 003/17 Trabajos en alturas, NTS 006/17 Trabajos de Demolición, NTS 007/17 Trabajaos de excavación y NTS 008/17 Trabajos en espacios confinados.	
C 155 -1981, Artículo 17		Colaboración en medidas de prevención cuando dos empresas desarrollen simultáneamente actividades en el mismo lugar de trabajo.	De acuerdo con el Decreto Supremo N°2936, cuando dos o más contratistas realicen actividades en una misma obra deberán cooperar entre sí para cumplir con las normas de salud seguridad.	Se identifica que la norma se encuentra en un decreto específico sobre construcción, por lo que es pertinente generalizar la norma y aplicarla a todas las materias en que sean necesarias.
C 155 -1981, Artículo 18.		Los empleadores tienen la obligación de generar medidas y acciones ante situaciones de urgencia, accidentes y primeros auxilios.	Las normas de orden nacional dicen que es obligación de los empleadores tener puestos de primeros auxilios dotados con los elementos necesario para la atención de los trabajadores enfermos o accidentados. Además, los empleadores deben implementar medidas de protección a la vida, integridad física y mental de sus trabajadores.	
R 164 - 1981, Artículo 10 R 164 - 1981, Artículo 4 literal a.		• Que el lugar, maquinara, equipo y métodos de trabajo sean seguros. • Supervisar el trabajo, las prácticas y las medidas de seguridad e higiene. • Garantizar que la organización del trabajo, especialmente	Se cumple el criterio. Se han establecido normas relacionadas con el lugar, maquinaria y equipos de trabajo. De igual manera, se establecen normas sobre las horas de trabajo, espacios de descanso, vacaciones y duración de la jornada laboral. En cuanto al último elemento referente a la fatiga física, no se disponen normas específicas sobre cuáles medidas se deben tomar, pero se dice que se debe instruir a los trabajadores sobre los	Se recomienda reforzar la normativa existente dando lineamientos específicos sobre cómo evitar la fatiga física.

		en aspectos como el descanso y la duración, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores. • Tomar medidas necesarias para eliminar la fatiga física. A la hora de promulgar o aprobar reglamentos respecto a la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, debe tenerse en cuenta la interrelación que existe entre la seguridad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los períodos de descanso, por otro.	movimiento y esfuerzos para prevenir las lesiones, esfuerzos o fatiga.	
R 164 - 1981, Artículo 13		Cuando la actividad y el tamaño de la empresa lo permita, la empresa deberá tener la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad. Además, se deberá recurrir a especialistas para asesorar sobre problemas particulares	Según la Ley General del Trabajo, en su artículo 73, las empresas con más de 80 empleados deben tener servicio de médico y botica para prestar asistencia médica cuando sea necesario. Además, los lugares de trabajo deben tener primeros auxilios. Es menester señalar que la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar determina que todas las empresas deberán desarrollar los	

		de seguridad o higiene o supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos.	servicios médicos, determinar las condiciones de salud, investigar las condiciones ambientales, analizar los mecanismos de acción de agentes nocivos y promover las condiciones ambientales adecuadas.	
R 164 - 1981, Artículo 14		El empleador deberá informar por escrito a los trabajadores sobre su política en materia de seguridad e higiene del trabajo cuando la índole de las actividades de la empresa lo justifique.	Se establece dentro de las obligaciones del empleador informar a los trabajadores y difundir la Política de SST que disponga.	
R 164 - 1981, Artículo 15		Los empleadores deberán controlar la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo. Además, deberán llevar datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y sobre el medio ambiente de trabajo	La normativa dicta que los empleadores deben cumplir la normativa relacionada con Seguridad y Salud. Deben también llevar un registro y una estadística de enfermedades y accidentes de trabajo. Sin embargo, como se mencionó previamente, los empleadores omiten reportar casos de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	Es necesario fortalecer las consecuencias que se derivan de la inobservancia del reporte de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, en la medida que las medidas coactivas implementadas no son suficientes para incentivar el cumplimiento de estas disposiciones.

		que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables.		
C 155 -1981, Artículo 19.	Obligaciones de los trabajadores	Cooperar con el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador.	Según las normas nacionales es deber de los trabajadores cooperar con el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, procurando la observancia de las normas generales y los reglamentos internos que sean realizados por las empresas.	
		Representantes del trabajador deben cooperar con la SST y recibir información para garantizar la adecuada imposición de medidas.	En las leyes de Bolivia se dispone que se crearán comités mixtos de higiene, seguridad ocupacional y bienestar para vigilar el cumplimiento de medidas de prevención de riesgos. Estos comités están compuestos por los representantes de los trabajadores y empleadores. Dichos comités tienen el deber de cooperar y recibir información para lograr soluciones y medidas en SST para asegurar un *entorno de trabajo seguro y saludable*.	
		Los trabajadores deben recibir formación en SST.	Se establece en varias normas nacional que los trabajadores deben tener información sobre SST. Se deben hacer capacitaciones y demás actividades con el fin de informar a los trabajadores.	

		Los representantes deben estar habilitados para inspeccionar su lugar de trabajo en SST y deben ser consultados.	El artículo 26 de la Ley General de Higiene y Seguridad establece que se deben realizar inspecciones con la participación de los representantes patronales y laborales.	
		Informar cualquier situación que entrañe un riesgo para el trabajador.	Se cumple el requisito, pues es obligación de los empleados informar sobre cualquier situación que pueda implicar un daño para sí mismo. Así mismo, los trabajadores deben velar por su seguridad, acatar los lineamientos que se establezcan en la materia y dar uso a los EPP.	
R 164 - 1981, Artículo 16		Los trabajadores deberán velar por su propia seguridad y cumplir las instrucciones para garantizar su seguridad. Además, deben utilizar correctamente los elementos de trabajo e informar sobre cualquier daño o salud que sobrevenga al trabajo.		

R 164 - 1981, Artículo 17		No debe tomarse ninguna medida en perjuicio del trabajador que de buena fe formule una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador.	En las normas consultadas no se identificó protección para los empleados que hayan reportado una infracción de las normas en SST.	Se debe brindar protección a los empleados para que formulen reportes con tranquilidad y con la seguridad de que tendrán garantías de no repercusión. Lo anterior a través de canales anónimos o generando medidas de protección a la estabilidad laboral.
C 155 -1981, Artículo 7.	Monitoreo y Obligaciones en Riesgos Laborales	Monitoreo periódico en materia de riesgos laborales a nivel global o diferentes sectores que debe incluir:		
C 155 -1981, Artículo 7.		Evaluación periódica global de los diferentes sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (riesgos laborales) - realización de estudios.	Según el artículo 20 de la Ley General de Higiene y Salud, una de las funciones del Instituto Nacional de Salud Ocupacional es realizar investigaciones y evaluaciones sobre los riesgos del trabajo. Así mismo, en la normatividad se dispuso la obligación de contar con información periódica en SST a nivel nacional. A nivel empresarial se deben realizar revisiones de los reglamentos internos en Seguridad e Higiene cada tres años.	Se recomienda determinar la periodicidad en la que se estructuran los procesos de investigación. Por otra parte, se recomiendan aumentar los recursos técnicos y humanos para fomentar los procesos de investigación en riesgos laborales, esto dado que, en la práctica, las actividades ejecutadas son reducidas.

C 155 -1981, Artículo 7.		Identificación de principales problemas a nivel global o en los diferentes sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (riesgos laborales).	La Ley General de Higiene y seguridad indica que son funciones de la Dirección General el evaluar en base a las estadísticas las acciones y programas en materia de SST desarrollados por los centros de trabajo. Así mismo, el Instituto Nacional de Salud Ocupacional tiene el deber de realizar investigaciones y evaluaciones sobre los riesgos del trabajo, así como sobre problemas específicos de salud ocupacional.	
C 155 -1981, Artículo 7.		Gestión de medidas y respuesta ante los principales problemas a nivel global o en los diferentes sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (riesgos laborales).	En primer lugar, se debe mencionar que la normativa específica establece medidas que deben ser implementadas en los sectores económicos que impactan el PBI en Bolivia, pues establece directrices para la gestión de peligros de condiciones de seguridad, higiénicos, ergonómicos, mecánicos y físicos en la industria de manufactura y minera. Por su parte, es pertinente mencionar que el desarrollo de disposiciones se ha generado particularmente sobre el sector de construcción, en la medida que este contiene el 8.8% de la población económicamente activa del país y representa un alto riesgo laboral, siendo especialmente vulnerable al impacto de los accidentes de trabajo. No obstante, existe una problemática generalizada en Bolivia respecto a gestión de datos e información, pues los desarrollos no se ejecutan con base a las medidas y respuestas ante problemas globales o específicos.	Es necesario gestionar un sistema de recolección de datos, para luego poder implementar medidas y respuestas sobre los problemas puntuales de SST.

C 155 -1981, Artículo 7.		Evaluación de resultados de la gestión de medidas y respuesta ante los principales problemas a nivel nacional en los diferentes sectores resepcto a seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (riesgos laborales).	Al no haber datos sobre siniestralidad, no es posible realizar una evaluación de los resultados.	Se recomienda implementar medidas para mejorar el sistema de recolección de datos para luego poder realizar la evaluación de resultados respecto a la gestión de medidas.
R 164 - 1981, Artículo 4 literal f		Garantizar buena comunicación con el Sistema Internacional de alarma para los riesgos profesionales en los campos de la seguridad y la higiene en el trabajo en el marco de la OIT.		
C 155 -1981, Artículo 11. literal a		Establecer las obligaciones en materia de SST frente los diferentes grados de riesgo de las empresas de acuerdo con su infraestructura y equipo de trabajo.	El artículo 4 de la norma NTS 009/23 habla de la identificación del peligro y la evaluación de los riesgos para tomar medidas respecto a las particularidades establecidas. Sin embargo, la norma existente brinda un parámetro general de todos los elementos que deben cumplirse sin tomar en cuenta la capacidad técnica, financiera y humana que puede llegar a tener cada empresa.	La implementación de un sistema de estándares mínimos en el que se indique la importancia de adecuar el cumplimiento de la normativa a las actividades económicas ejecutadas y a la capacidad que cada empresa tiene permitiría la estructuración de medidas aptas para los recursos existentes.

C 155 -1981, Artículo 11. literal b	Medidas de Prevención en Riesgos Laborales	Establecer las actividades prohibidas que representan un riesgo para el trabajador o que requieren autorización para la operación.	En la Ley General de Higiene y Seguridad se disponen actividades que están prohibidas o que deben tener autorización previa. Lo mismo sucede con la Ley General del Trabajo, donde se establecen otros lineamientos y prohibiciones laborales.	
R 164 - 1981, Artículo 3.		Deben adoptarse medidas apropiadas conforme a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo.	En las normas nacionales se encuentran normas específicas encargadas de dar medidas apropiadas para ramas económicas y tipos de trabajo, como construcción y minería, teniendo en la mira que estas labores son consideradas como labores de alto riesgo.	
C 155 -1981, Artículo 14.		Incluir enseñanza y capacitación en cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente en todos los niveles de formación y enseñanza (nivel superior, enseñanza técnica, médica y profesional).	De acuerdo con el articulo 19 de la Ley General de Higiene y seguridad, se deben realizar labores de educación y divulgación sobre el SST en diferentes niveles en coordinación con otros organismos.	Al respecto, es pertinente diseñar cursos de formación gratuita en SST que determinen las obligaciones y responsabilidades existentes, así como las medidas de autocuidado y prevención. Lo anterior, teniendo en cuenta que, independientemente del nivel laboral que se tenga o de la informalidad laboral, se puedan acceder a la información.
C 155 -1981, Artículo 11. literal b		Determinar las sustancias cuya manipulación se encuentra prohibida,	Por medio de la Resolución Ministerial 076/90 se dice cuáles son las sustancias químicas prohibidas, o aquellas que deben ser manipuladas con precaución. El Reglamento para Actividades con	

		limitada o sujeta a autorización.	Sustancias Peligrosas regula cuáles son las sustancias peligrosas y su debido manejo.	
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso f		Sistema de investigación y análisis de agentes químicos, físicos o biológicos que derivan riesgos para los trabajadores.	El Reglamento para Actividades con Sustancias Peligrosas dispone toda la normativa referente al uso de sustancias peligrosas y la reducción de los riesgos en esta materia. Por lo tanto, cuando se dé un accidente o riesgo se reportará y se tomarán medidas adicionales para prevenir que vuelva a ocurrir. De igual manera, las normas nacionales disponen que se deben investigar e inspeccionar los lugares de trabajo y equipos para identificar los riesgos que se pueden causar a los trabajadores.	
C 155 -1981, Artículo 12, Inciso a.		Disposiciones para que los fabricantes de maquinaria, equipos o sustancias se aseguren de que ellos no generan ningún peligro para la seguridad y salud en el trabajo y el uso correcto de sus productos.	Las empresas deben acatar los estándares de seguridad o queda prohibido el uso, venta y comercialización de los productos.	
C 155 -1981, Artículo 12, Inciso b.		Disposiciones para que los fabricantes de maquinaria, equipos o sustancias informen frente a sus riesgos, características peligrosas y las instrucciones sobre la prevención de los riesgos.	Se plasman diferentes formas de prevención de riesgos dadas por las fábricas, como uso de maquinarias, pesos y demás.	

C 155 -1981, Artículo 12, Inciso c.		Disposiciones para que se realicen estudios e investigaciones de la evolución de conocimientos científicos y técnicos sobre los riesgos de la maquinaria, equipos o sustancias.	Se hace referencia a realizar investigaciones y estudios referentes a los accidentes y enfermedades pero no se hace referencia a la consulta de los conocimientos científicos y técnicos en riesgos de maquinaria, equipos y sustancias.	

Anexo 3. Análisis de cumplimiento boliviano del Convenio C 187 de 2006

Disposición	Tema	Obligación	Análisis Cumplimiento	Recomendaciones
C 187 – 2006, Artículo 2	Política Nacional en SST	Promover la mejora continua a través de la Política Nacional en SST.	De acuerdo con las normas nacionales se puede decir que este elemento del Convenio se cumple parcialmente. Si bien es cierto que se han desarrollado nuevas normativas a lo largo del tiempo para mejorar del sistema de trabajo existente, como la NTS 009/23, realmente no hay una continuidad en cuanto a la revisión de las normas existentes. No hay claridad sobre cada cuánto se revisan las normas, y por eso no es completamente real afirmar que se ha aplicado la mejora continua por medio de la política nacional. No obstante, no se debe dejar de lado que el país sí ha generado avances.	Es por lo dicho que se recomienda al país diseñar un reglamento o establecer lineamientos en donde se determine una periodicidad o especificaciones para lograr la mejora continua a través de una política nacional.
C 187 – 2006, Artículo 2		Desarrollar la política en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.	Según el artículo 2 de la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional los objetivos de la norma se alcanzan por medio de la acción conjunta del Estado, los empleadores y los trabajadores. De esto se puede inferir que se consultó con los mismos para el desarrollo de las políticas nacionales. Sin embargo, esto no se dispone de manera explícita en las normas.	Se recomienda fomentar el diálogo social en SST a través de mesas de concertación en donde se analicen índices de siniestralidad y problemáticas de cada uno de los sectores. También se deben analizar las disposiciones existentes que ameriten actualización en SST. Esto con el fin de optimizar el sistema desarrollado. Ahora bien, un aspecto a resaltar es la importancia de traer a colación el trabajo informal, dado que este se presenta en la

				totalidad de sectores económicos y presenta una tasa que supera el 70% de la población.
C 187 – 2006, Artículo 3		Promover un ambiente seguro y saludable.	Se cumple a cabalidad con este artículo del Convenio, pues todas las medidas, normas, decretos y reglamentos están encaminados a la promoción de un ambiente seguro y saludable. Lo que se pretende por medio de las normas es la reducción de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de los trabajadores.	La normativa que desarrolla la Política Nacional en SST solo trae a colación las medidas a implementar en el sector formal, dejando de lado a un parte importante de la población económicamente activa. Bajo ello, parte de los objetivos que deben tomar en cuenta es la estructuración de medidas y la promoción de la SST al sector informal, puesto que la promoción de un ambiente seguro no es posible para la economía informal en la actualidad.
C 187 – 2006, Artículo 3		Impulsar en todos los niveles el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable.	Se considera que se alcanza el cumplimiento de este elemento. Las normas de orden nacional incluyen protecciones para todos los trabajadores y buscan la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable. Las normas operan en todos los niveles laborales e industriales. De igual manera, se considera que se da el cumplimiento de este criterio, pues los derechos de los trabajadores son protegidos en diferentes niveles. En primera instancia, por medio de normas internas de cada empresa o lugar de trabajo. En segunda instancia, por medio de la inspección e injerencia de instituciones en el marco del trabajo.	

C 187 – 2006, Artículo 3		Incorpora la evaluación de peligros y riesgos.	Se incluye la determinación de los riesgos y peligros por medio de la norma NTS 009/23, donde se dice que se debe incorporar la evaluación de los riesgos y peligros en los programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. De la misma manera, la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional dispone que es responsabilidad del Instituto Nacional de Seguridad Ocupacional realizar la evaluación de los riesgos de trabajo y los problemas de salud ocupacional.	
C 187 – 2006, Artículo 3		Desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Debemos mencionar que, a pesar de que se estructuren disposiciones en las que se promueva la participación conjunta por parte de los trabajadores y empleadores y se promueva una responsabilidad conjunta, una de las problemáticas existentes es que no se pone en práctica las dinámicas de diálogo social. Tampoco se promueve una formación en SST desde el gobierno hacia los empleadores y los trabajadores. Sumado a esto, como se ha mencionado previamente, no se brindan garantías a los trabajadores cuando estos presentan quejas por incumplimiento de los empleadores, y tampoco hay estadísticas reales y	Se recomienda asegurar la revisión periódica de las normas nacionales sobe seguridad y salud en el trabajo, brindar protección a los empleados cuando interpongan quejas de sus empleadores y mejorar la base de datos y estadística referente a siniestralidad y SST en términos generales. A la vez, se recomienda generar campañas de concientización y formación respecto a la SST

			actuales en materia de SST, lo que imposibilita la implementación de medidas de mejoramiento en el sistema de trabajo.	
C 187 – 2006, Artículo 2	Sistema Nacional en SST	Promover la mejora continua a través del Sistema en SST.	Un aspecto a tener en cuenta es que la NTS 009/23 establece el deber de actualizar la política interna en SST acorde con los cambios que deben presentarse en SST y a las características propias de la empresa o el establecimiento laboral. Bajo ello, se procura que en la organización se implementen medidas de gestión del cambio, es decir, se analicen las dinámicas que se modifican, tanto internas como externas, y se procuren medidas contra los riesgos. Así mismo, la norma busca que se realicen procesos de investigación de los eventos para establecer medidas correctivas, a la vez que se estructure un proceso de autoevaluación con el fin de validar la existencia de inconformidades para poder subsanarlas. Adicionalmente, un aspecto que se resalta es que la normativa obliga a que el PGSST debe ser presentado al Ministerio de Trabajo para su revisión y validación. Esto para tener una	

			certificación, la cual debe ser renovada cada tres años, generando la obligación de que el empleador optimice el sistema implementado al interior de la organización.	
C 187 – 2006, Artículo 2 R197 - 2006, Artículo 2.		El sistema se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, que incluye lo siguiente.		
		La legislación, los convenios colectivos en su caso y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Entre las normas que se encargan de reglamentar la Seguridad y Salud del Trabajo en Bolivia, se incluyen los convenios que han sido ratificados por el país, la normativa nacional y normas que buscan mejorar las condiciones laborales en materia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. (Ver Anexo XX Normatividad Bolivia)	Se recomienda incluir otros convenios de la OIT que no han sido ratificados por el país como el C155 y el C187, para implementar medidas adicionales en pro de los trabajadores y el sistema laboral. Así mismo, esto pondrá en la agenda pública las problemáticas existentes en el país en riesgos laborales, lo que derivará en una transformación.
		Una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales,	Se cumple este elemento del Convenio C187, pues en la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional, La Ley General del Trabajo y otras normas secundarias establecen diferentes órganos e instituciones encargadas para verificar y ejecutar las normas de SST. En LGHSO se dice que son encargados el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud, la Dirección General de Higiene, Seguridad	

			Ocupacional y Bienestar y otras instituciones.	
		Mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección.	Se ejecuta ese elemento a través de la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional, donde se indica que la Dirección General debe realizar inspecciones a los lugares de trabajo. También está encargado de la inspección el Ministerio de Trabajo y sus inspectores, que deberán verificar el cumplimiento de las normas y en caso de incumplimiento o infracciones se impondrán multas. La misma norma dispone que las sanciones que pueden imponerse incluyen sanciones pecuniarias, penales o civiles. Adicionalmente, esto se refuerza con el Reglamento General de la Inspección del Trabajo, que establece las facultades y competencias de la Inspección del Trabajo para verificar y fiscalizar el cumplimiento y aplicación de las normas referentes a las condiciones de trabajo, la restitución	Como se mencionó, es importante fortalecer con recursos humanos adicionales al Ministerio de Trabajo. Esto con el fin de tener una mayor cobertura en los procesos de inspección y vigilancia.

			de derechos laborales y la protección de los trabajadores por medio de mecanismos, instrumentos y procedimientos.	
		Disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.	Se evidencia en la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional que hay una relación directa entre las obligaciones de los empleadores y los trabajadores, mostrando la necesidad de cooperación entre ambos para poder lograr las medidas de prevención en los lugares de trabajo. Además de esto, la misma norma presenta la creación de comités mixtos que serán creados en todas las empresas para verificar el	Ahora bien, las disposiciones del desarrollo del sistema nacional en SST en Bolivia existen, planteando el cumplimiento de cada una de los elementos que establece el Convenio C 187 de 2006. Sin embargo, una de las problemáticas principales del país es la implementación y el cumplimiento efectivo de estas disposiciones. Aspecto que se deriva de varios elementos: inconsistencia, falta de recursos para llevar a cabo los procesos de inspección y control, falta de un sistema integrado de información y la alta tasa de informalidad existente en el país. Todo

			cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos profesionales, higiene, seguridad ocupacional y bienestar que serán conformados por representantes de los empleadores y de los trabajadores.	esto deriva en que la normativa existente no sea aplicable.
		Un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.	El Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, el cual está constituido por representantes del gobierno de diferentes entidades públicas (el Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral, el Ministerio de Previsión Social y Salud Pública, el Ministerio de Minería y Metalurgia, el Instituto Boliviano de Seguridad Social), así como de representantes de las organizaciones sindicales (Central Obrera Boliviana) y representantes de la organizaciones de empleadores (Confederación de Empresarios Privados) es el órgano tripartito que cumple con las funciones de discusión relativas a la SST.	

		Servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Entre las funciones de la Dirección General se encuentra "Propiciar la creación de la infraestructura en higiene, seguridad ocupacional y bienestar en los centros de trabajo ya existentes, asistirlos en su organización y asesorarlos en sus problemas inherentes;" De lo anterior, se identifica que sí se promueve el asesoramiento de los empleadores y sus centros de trabajo en materia de seguridad y salud. De igual manera, la LGHSO dispone que el Instituto Nacional de Salud Ocupacional debe "Proporcionar asesoramiento técnico en salud ocupacional a las empresas y entidades públicas y privadas". En lo que se refiere a servicios de información, la Caja Nacional de Seguridad debe organizar conferencias y eventos para educar y divulgar información y conocimientos sobre primeros auxilios, higiene y seguridad ocupacional. De igual manera, la dirección General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar debe programar y ejecutar labores educativas y de divulgación sobre higiene, seguridad ocupacional en diferentes niveles con otros organismos afines.	

		Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Como se mencionó en el cuadro anterior, hay servicios de formación que buscan educar a la población, empleadores y trabajadores sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.	
		Servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	Entre las obligaciones de los empleadores enlistadas en la Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional, se encuentra proporcionar las facilidades médicas de sus trabajadores con instalaciones y mantenimientos de servicios higiénicos. De igual manera, los empleadores deben tener servicios médicos de empresa y postas sanitarias cuando sea necesario. Por otra parte, el artículo 39 de la LGHSO dispone que se deben tener centros preventivos de medicina del trabajo y que estarán bajo la supervisión de un médico especializado en medicina del trabajo.	

		La investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	El Consejo Nacional debe ejecutar programas de investigación y estudio a desarrollarse por las instituciones del sistema sobre la SST. Además, el Instituto Nacional de Salud Ocupacional debe programar trabajos de investigación y estudio con organismos e instituciones relacionadas. Ahora bien, también se incluyen normas para investigar accidentes laborales o riesgos de trabajo. Desde este punto de vista, se dice que se deben investigar las condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo, investigar los accidentes de trabajo para establecer las causas y recomendaciones para evitarlos e investigar los riesgos, enfermedades y los problemas específicos de salud ocupacional.	
		Un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes.	En primera instancia, es obligación de los empleadores llevar registro y las estadísticas sobre los riesgos laborales, accidentes y enfermedades que se causaron en su lugar de trabajo, según el artículo 6 de la LGHSO. De igual manera, la Dirección General debe desarrollar permanentemente estadística en la materia. Por su parte, los inspectores de trabajo deben realizar un reporte al Director General sobre los resultados de la inspección.	De nuevo, el hecho de que se haya establecido en las normas que se deba llevar un registro estadístico no implica que en la realidad Bolivia este siendo eficiente y cumpla con dicho requerimiento. Por esto, a pesar de que existe normativa en la materia, no se cumple por la falta de ejecución y eficiencia.

		Disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales.	En Bolivia se establece que el Seguro Social tiene por objeto proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales, la invalidez y la muerte. Al respecto, indica que la de la Caja Nacional de Seguridad Social será el encargado de financiar las prestaciones derivadas por los riesgos laborales (Código de Seguridad Social-Ley de 14 de diciembre de 1956). Por su parte, la Ley N°1155 de 2019 establece el Seguro Obligatorio de Accidentes de trabajadores en el ámbito de la construcción como un mecanismo adicional en pro de los trabajadores de este sector atendiendo al alto riesgo que este representa.	
		Mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.	No se identificó normativa especial para este tipo de empresas ni para el trabajo informal. En realidad, se ha reconoció que uno de los principales problemas laborales en Bolivia es la alta tasa de informalidad laboral y las pocas medidas creadas por el Estado para contrarrestar esta problemática que está tan presente en el área laboral del país.	Es necesario que se desarrollen sistemas que promuevan la gestión de la SST en las empresas conforme a sus capacidades financieras, procurando la adecuación a sus particularidades. Adicionalmente, es necesario que se empiecen a establecer medidas aplicables para el sector informal. Así mismo, se deben generar dinámicas de control y supervisión para su cumplimiento.

R 197 - 2006, Artículo 3.		Se deberán implementar medidas adecuadas para proteger a todos los trabajadores, especialmente a los de sectores de alto riesgo y los más vulnerables.	Se dan diferentes medidas de protección en todas las normas nacionales. Estas normas incluyen el uso de implementos y equipos para prevenir los riesgos, talleres y programas de educación para los trabajadores y limitaciones en las maquinarias y equipos que pueden ser usados. También se dan disposiciones específicas para trabajadores vulnerables como mujeres, menores de edad y personas con discapacidades, entre otros.	
R 197 - 2006, Artículo 4.		Se deben promover medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la salud reproductiva.	En términos generales todas las medidas diseñadas a nivel nacional son para proteger a los trabajadores de ambos sexos. Sin embargo, se identifica que se da especial trato a las mujeres en algunas medidas de seguridad y salud, como en lugares de trabajo peligrosos y cargas de pesos. En cuanto a la salud reproductiva realmente no hay muchas disposiciones, y solo se hace referencia a la maternidad, embarazo y las medidas de protección en estos casos.	
R 197 - 2006, Artículo 10.		Deberá promover medidas y actividades para la prevención en el lugar de trabajo que involucren al empleador, trabajadores y representantes.	Es obligación de los comités mixtos que están conformados por representantes de los trabajadores y empleadores fomentar actividades de difusión y educación para mantener el	

			interés de los trabajadores en acciones de higiene y seguridad. Así pues, se identificó que se involucra tanto a empleadores como trabajadores.	
C 187 – 2006, Artículo 2	Programa Nacional en SST	Promover la mejora continua a través del Programa Nacional en SST.	Bolivia en la actualidad no cuenta con un Programa Nacional de SST. Esto se deriva de la ausencia de estudios y análisis de las condiciones actuales que existen en el país en SST. De esta forma, no es posible tener un panorama real sobre la situación nacional a pesar de que en las normas dispongan que se deben realizar estudios para mejorar las condiciones de trabajo. No hay datos suficientes que permitan crear un marco sobre las condiciones laborales.	Es necesario desarrollar un perfil nacional de SST, en la medida que este permitirá conocer el estado del país en términos de accidentalidad y enfermedad laboral. De esta forma, se contará con un diagnóstico de la situación. Una vez se identifiquen las principales problemáticas y prioridades, se pueden estructurar un programa en el que se determinen metas y objetivos que deben emprenderse, estrategias y actividades para su desarrollo, los responsables de su ejecución y el tiempo para lograrlo. Así mismo, se deben establecer indicadores de progreso para verificar el cumplimiento de estos y tomarlos como una herramienta para conseguir la mejora del sistema.
C 187 – 2006, Artículo 2		Desarrollar el Programa Nacional en SST en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.		
C 187 – 2006, Artículo 5		El programa debe ser elaborado, aplicado y reexaminado periódicamente.		
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2, inciso a		Promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud.		

C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo.	Por lo tanto, no se han identificado las prioridades nacionales para que el país pueda establecer los objetivos y gestionar actividades en el plazo determinado.	Estas estrategias y actividades deben buscar la protección de los trabajadores mediante la reducción o eliminación de los riesgos laborales para prevenir la ocurrencia de lesiones, muertes o enfermedades. Posteriormente, se debe realizar una evaluación de su cumplimiento y de las mejoras que pueden implementarse. Lo anterior de forma cíclica. con el fin de alcanzar la mejora continua en el desarrollo. El Plan debe desarrollarse en acción conjunta con el Estado, los empleadores y los trabajadores. Para ello es necesario involucrar en el proyecto a las organizaciones de los empleadores, los trabajadores y los representantes del gobierno. Además, se deben abrir mesas de diálogo en las que las partes puedan exponer sus necesidades, las cuales deben ser tomadas en cuenta en la construcción del programa. El programa debe incorporar actividades que involucren la educación a nivel nacional sobre la SST, informando sobre los derechos, deberes y responsabilidades de cada una de las partes. Así mismo, es importante desarrollar incentivos para empleadores frente a la implementación de buenas prácticas en SST, entre los que se pueden gestionar certificaciones, beneficios fiscales y y proporcionar ayudas y financiación
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.		
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Incluir objetivos, metas e indicadores de progreso.		
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.		
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Debe ser difundido y respaldado por autoridades nacionales		

r 197 - 2006, Artículo 11.		El programa nacional deberá coordinarse cuando sea posible con otros programas y planes nacionales.		para la implementación de medidas de prevención y control.
r 197 - 2006, Artículo 13.		Los miembros deberán preparar y actualizar un perfil nacional que resuma la situación de la seguridad social y salud del trabajo y los progresos para conseguir un medio ambiente seguro y saludable.		
R 197 - 2006, Artículo 5.	Cultura Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo	Promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud procurando: • Generar campañas nacionales e internacionales e iniciativas en el lugar de trabajo en aras de crear conciencia respecto a la seguridad y salud en el trabajo. • Facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes. • Promover en el lugar de trabajo la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad social, abordando las limitaciones de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas, y los contratistas en relación con la aplicación de las políticas y la reglamentación sobre seguridad y salud en el trabajo.	Si bien en Bolivia se han desarrollado instrumentos con la finalidad de generar dinámicas de prevención en el lugar de trabajo, esto mediante el deber de desarrollar el Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cultura de SST en Bolivia no cuenta con un gran arraigo, lo cual impide conocer la situación real en materia de seguridad y salud en el trabajo en el país.	Para continuar con el desarrollo de una cultura nacional en SST es necesario crear campañas nacionales e iniciativas para generar conciencia en la población sobre el desarrollo de prácticas seguras en el lugar de trabajo, el desarrollo de medidas de prevención y el autocuidado. Así mismo, es necesario generar estadísticas e investigación mediante la capacitación y formación en la recolección de datos y reforzar la obligación de reporte por parte de los empleadores de forma transparente y precisa. Ahora bien, teniendo en cuenta que existen problemáticas frente a la reportabilidad por parte del empleador, es necesario implementar un proceso claro y exigible, brindando los canales y los plazos en los que debe ser realizados.

				Además, se deben desarrollar incentivos como beneficios fiscales. incorporar medidas de auditoría y supervisión y fortalecer el sistema sancionatorio por la falta de reporte. También, es necesario incentivar la colaboración entre los representantes de los trabajadores para que se fortalezca la vigilancia y el reporte de la ocurrencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Así mismo, esto debe ser promovido entre los trabajadores.

Colombia

Anexo 4. Síntesis de normatividad colombiana en SST

A continuación, se presenta un consolidado no exhaustivo de las disposiciones normativas de Colombia:

NORMA	ASUNTO	DISPOSICIONES
Código Sustantivo de Trabajo	Estatuto del Trabajo	Establece de forma general las obligaciones que tienen los empleadores en las relaciones laborales individuales y colectivas, así como las normas de protección y seguridad de los trabajadores y las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores. Entre ellas, está la obligación de acatar diligentemente las órdenes e instrucciones preventivas para evitar posibles ATEL. Por otra parte, incorpora medidas de higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo y establece disposiciones en relación a los tiempos de descanso al incorporar términos de la jornada ordinario máxima, periodo de vacaciones y licencias. Así mismo, determina disposiciones de responsabilidad e indemnización de perjuicios en casos de que ocurra un accidente de trabajo por incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador.
Ley 57 de 1915	Sobre reparaciones por accidentes de trabajo.	Norma derogada. Indica la definición de accidente de trabajo, la responsabilidad que genera y las prestaciones económicas que deriva.
Ley 96 de 1938	Por la cual se crean los Ministerios de Trabajo, Higiene y Previsión Social y de la Economía Nacional.	Creación del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social.

Ley 06 de 1945	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.	Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 2127 de 1945 Incorporó disposiciones en relación al deber del empleador de brindar indemnización por accidentes de trabajo. Así mismo, se brinda prestaciones por pensión de invalidez.
Ley 77 de 1948	Por la cual se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y se provee a su sostenimiento.	Se crea y se le asignan funciones a la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, relacionadas con la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de sanidad general, accidentes y enfermedades profesionales, además de servir como cuerpo técnico de consulta respecto de providencias sobre accidentes y enfermedades de trabajo, entre muchas otras. Además, se define claramente la estructura por secciones que conformarán la entidad.
Ley 9 de 1979	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.	La norma establece disposiciones generales en relación a las condiciones sanitarias del ambiente para el bienestar y la salud humana, entre ellas norms relacionadas con el agua, el manejo de residuos y las emisiones atmosféricas, entre otras. Además, determina que la salud es una condiciones indispensable para el desarrollo socioeconómico y establece obligaciones en cabeza de los empleadores en la promoción de la salud de los trabajadores.

Ley 52 de 1993	Por medio de la cual se aprueban el "Convenio No. 67 y la Recomendación No. 175 sobre Seguridad y Salud en la Construcción" adoptados por la 75a Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra 1988.	El Convenio aplica a todas las actividades de construcción, que son definidas en el artículo 2, y aborda de manera muy general temas varios relacionados con el sector. Consideramos que los temas de mayor relevancia son los siguientes. La obligación de coordinación en los casos en que dos o más empleadores realicen actividades de manera simultánea en una misma obra y la necesidad de adoptar todas las medidas que resulten necesarias para garantizar la seguridad en los lugares de trabajo. Se establecen disposiciones particulares para el uso correcto de andamios, escaleras de mano, aparatos elevadores, accesorios de izado e incluso para el uso de vehículos de transporte y manipulación de materiales, entre muchos otros. Así mismo, se establecen medidas preventivas de cara a la exposición de riesgos para la salud que tienen los trabajadores y se fijan obligaciones en cabeza de los empleadores para garantizar el suministro de ropas y equipo de protección personal.

Ley 55 de 1993	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación No. 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo" adoptados por la 77a Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 1990.	El Convenio aplica a las ramas de la economía en las que se utilicen productos químicos. Respecto a las disposiciones que consideramos necesario destacar, están las relativas al etiquetado y marcado de los productos químicos que facilita la identificación de la información esencial sobre los productos y las medidas que deben adoptar los trabajadores al utilizarlos. Además se crea el deber de proporcionar fichas de datos de seguridad. Se establecen también obligaciones en cabeza de los proveedores de estos productos respecto a la clasificación que estos deben tener y a las marcas y etiquetados que necesariamente deben portar, haciendo que, de no cumplirse estas disposiciones, el producto no pueda ser utilizado. La Ley crea también obligaciones para los empleadores de cara a los límites de exposición a los que pueden someterse los trabajadores, la evaluación de los riesgos derivados de la utilización de estos productos y la capacitación sobre el manejo de los mismos para los trabajadores. Se crea también un derecho importante para los trabajadores: el derecho de retirarse de su lugar de trabajo, cuando consideren que se encuentran frente a un peligro derivado de la utilización de productos químicos.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Esta Ley aborda los principios generales del Sistema de Seguridad Social Integral, señalando que el mismo es de desarrollo progresivo con el objeto de amparar a la población y la calidad de vida. Mediante esta Ley se fija la Seguridad Social, no solo como un servicio público de obligatorio cumplimiento, sino también como un derecho que es irrenunciable. La Ley crea los subsistemas, a saber, el Sistema General de Pensiones, el Sistema de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales, hoy Laborales.
Decreto Ley 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (hoy Sistema General de Riesgos Laborales).	Establece los objetivos principales marcados para el Sistema General de Riesgos Profesionales, encaminados a la promoción de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, a la prevención de los riesgos derivados de las actividades que ejecutan y al reconocimiento oportuno de las prestaciones económicas derivadas de la materialización de los diferentes riesgos ocupacionales.

		Determina los afiliados obligatorios al SGRL, los cuales son los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos, las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación. Brinda un descripción detallada de las características del sistema y de las prestaciones asistenciales y económicas a las que tienen derecho los trabajadores en caso de enfermedad o accidente profesional. Además, esta norma crea la tabla de clases de riesgos para la clasificación de las empresas y, a partir de ella, plantea diferentes disposiciones respecto a la cotización que cada clase debe realizar. Se hace especial énfasis en la prevención, facultando a la ARP, hoy ARL para que brinde a las empresas asesoría y capacitación en todo lo relacionado con salud ocupacional y riesgos profesionales. Un asunto también relevante es el deber para las empresas y las ARL de llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como de la frecuencia con que ocurren estos incidentes. Con este Decreto también se cambia el nombre del comité paritario de medicina, higiene y seguridad industrial por Comité Paritario de Salud Ocupacional y se hacen algunas reformas sobre su funcionamiento. Se fijan también disposiciones especiales para las empresas de alto riesgo y se crea la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que cumpla funciones de promoción, vigilancia y control. Establece las funciones de las ARL y de los fondos de riesgos profesionales y las disposiciones sobre las cuales se regirán. Finalmente, determina las sanciones procedentes, para el empleador, el trabajador y las ARLs en caso de incumplir con las disposiciones de la norma.

Ley 320 de 1996	Por medio de la cual se someten: el "Convenio 163 sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto" y el "Convenio 164 sobre la protección en la salud y asistencia médica de la gente de mar", adoptados en la 74a. Reunión del 8 de octubre de 1987; el "Convenio 165 sobre la seguridad social de la gente de mar" (revisado) y el "Convenio 166 sobre la repatriación de la gente de mar" (revisado), adoptados en la 74a. Reunión el 9 de octubre de 1987; el "Convenio 171 sobre el trabajo nocturno", adoptado en la 77a. Reunión el 26 de junio de 1990; el "Convenio 172 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares", adoptada en la 78a. Reunión el 25 de junio de 1991; el "Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores" y la "recomendación 181 sobre la prevención de accidentes industriales mayores", adoptados en la 80a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra el 22 de junio de 1993.	Por medio de la cual se someten varios Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre ellos el "Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores" y la "recomendación 181 sobre la prevención de accidentes industriales mayores", adoptados en la 80a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra el 22 de junio de 1993.
Ley 378 de 1997	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161,, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.	Mediante el cual se ratifica el Convenio 161, en el que se determina el deber de establecer servicios de salud en el trabajo, entendidos como servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: i) Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; ii) La adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado

		de salud física y mental; iii) La definición de la expresión “representantes de los trabajadores en la empresa”, la cual designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales. Así mismo, obliga a que el Estado reporte estadísticas sobre la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	A través de la cual, se establecen las prestaciones económicas del Sistema General de Riesgos Laborales y los montos, a saber, la incapacidad temporal, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión por invalidez y pensión por sobreviviente. Además, establece la obligación de reincorporar al trabajador cuando finaliza la incapacidad o reubicarlo en un cargo compatible con sus capacidades.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Esta norma define lo que se entenderá, y lo que no, por acoso y sus diferentes modalidades. Se establecen deberes para las empresas en materia de adopción de medidas preventivas y correctivas frente al acoso. Algo interesantes en esta norma es la participación activa que debe tenerse en la adopción de las disposiciones a la normativa interna de las empresas, pues la misma señala que deberá abrirse un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores respecto a la materia y las medidas correctivas que se puedan implementar al respecto. Así mismo, se establece la forma en la que deberá ser sancionado el acoso laboral y la necesidad de adoptar garantías contra actitudes retaliatorias.
Ley 1335 de 2009	Por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad y la población no fumadora. Se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana.	Además de contener disposiciones varias respecto a la venta de producto de tabaco a menores y el deber de crear políticas para evitar su consumo, esta Ley crea, para las Administradoras de Riesgos Profesionales, el deber de desarrollar estrategias para educar a sus afiliados y garantizar que los ambientes laborales se encuentren, durante la jornada de trabajo libres de humo. Esta Ley también trae disposiciones respecto a los lugares en los que está prohibido el consumo de tabaco y sus derivados, siendo uno de estos las áreas cerradas de los lugares de trabajo. Además, señala que los empleadores tienen el deber de velar por el cumplimiento de la norma y de adoptar medidas en aras de proteger a las personas de la exposición del humo de tabaco. Finalmente, se prevén una serie de sanciones para los eventos en los que se incumpla con estas disposiciones, entre las que se encuentran amonestaciones, multas e, incluso, suspensión de la licencia sanitaria, en caso de tenerla.

Ley 1502 de 2011	Por la cual se promueve la cultura en seguridad social en Colombia, se establece la semana de la seguridad social, se implementa la jornada nacional de la seguridad social y se dictan otras disposiciones.	Mediante esta Ley se declara de interés general la educación y apropiación de la cultura de la seguridad social en Colombia, se reconoce la importancia de conocer los principios en los que se basan la protección social. También se fomenta la cultura de la seguridad social y se establece la semana de la seguridad social, semana en la que se deberán realizar jornadas de formación, informativas y pedagógicas. Además, se adopta el programa de estrategia regional para una ciudadanía con cultura en seguridad social.
Ley 1503 de 2011	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.	Establece lineamientos generales en educación, responsabilidad social empresarial y acciones estatales y comunitarias para promover en las personas la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras. En consecuencia, se pretende fomentar la formación de criterios autónomos, solidarios y prudentes para la toma de decisiones en situaciones de desplazamiento o de uso de la vía pública. Así mismo, establece la obligación que toda empresa del sector público o privado que tenga una flota de vehículos superior a 10 o que contrate o administre personal de conductores a diseñar e implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial.
Ley 1523 de 2012	Adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, entre otras disposiciones.	Establece los deberes de todas las entidades públicas o privadas encargadas de la prestación de servicios públicos que ejecuten obras civiles mayores o que desarrollen actividades industriales, o de otro tipo, que puedan significar riesgo de desastre para la sociedad, así como las que específicamente determine la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. Estas entidades deberán realizar un análisis específico de riesgo que considere los posibles efectos de eventos naturales sobre la infraestructura expuesta y riesgos que se deriven de los daños de la misma en su área de influencia, así como de los riesgos que se deriven de su operación. Con base en este análisis, se diseñará e implementarán las medidas de reducción del riesgo y planes de emergencia y contingencia que serán de obligatorio cumplimiento.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	A través de esta Ley se define lo que es un accidente de trabajo y una enfermedad laboral. Además, se establece el método para obtener el ingreso base de liquidación en cada caso. Crea el deber para la ARL de presentar ante el Ministerio de Trabajo un reporte semestral de actividades de las empresas afiliadas donde se incluyan los resultados obtenidos en cuanto a

		control de riesgos. Hace particular énfasis en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en las micro y pequeñas empresas y crea el deber de programar visitas de verificación para validar el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema General de Riesgos Laborales. Se determinó que el programa de salud ocupacional se entendería como el SG-SST. La ley determina la asignación obligatoria de un porcentaje de las cotizaciones realizadas a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARLs), destinándolas específicamente para actividades de promoción y prevención de riesgos laborales. Establece sanciones para incumplimiento del reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Así mismo, se establece la Comisión Permanente Especial de Inspectores de Trabajo para que ejerzan, principalmente, funciones de vigilancia en el cumplimiento de las normas relativas a riesgos laborales por parte de las ARLs y las empresas afiliadas. Finalmente, como medidas para garantizar la calidad en la salud ocupacional y riesgos laborales, además de las visitas programadas, señala que es competencia de la Superintendencia Financiera sancionar a las ARLs que incumplan con el pago de las prestaciones económicas.
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.	Los empleadores deberán incluir dentro de su SG-SST el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
Ley 1610 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.	Mediante esta Ley se fijan las funciones principales de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social. Cabe destacar sus funciones preventivas, conciliadoras y de mejoramiento de la normatividad laboral. Además, esta Ley faculta a los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social para que procedan con la clausura de los lugares de trabajo en los que identifiquen condiciones que pongan en peligro la vida e integridad de los trabajadores, incorporando disposiciones para la respectiva graduación de las correspondientes sanciones a imponer.
Ley 1618 de 2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	Esta norma contiene algunas disposiciones sobre inclusión, igualdad y garantía de los derechos de los trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad.

Decreto 614 de 1984 (Artículos 10, 11, 32, 33 y 34 Compilados en el Decreto 1072 de 2015)	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	Se establece el deber de constituir un Plan Nacional de Salud Ocupacional, se incorporan obligaciones para las entidades estatales tales como el ISS y el Instituto Nacional de Salud, entre otros. Así mismo, establece obligaciones para el empleador; entre ellas implementar el programa de salud ocupacional, informar a los trabajadores de los riesgos, desarrollar programas de prevención y vigilancia, constituir y poner en funcionamiento los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
Decreto 586 de 1993	Por el cual se crea el "Comité de salud ocupacional".	Se crea el Comité Nacional de Salud Ocupacional, el cual tendrá por objetivo diseñar y coordinar los programas de Salud Ocupacional.
Decreto 1772 de 1994 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015)	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.	Incorpora la obligación de los empleadores de afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales, determina disposiciones en relación al cambio de la ARL y la obligación del empleador de informar la ARL a los trabajadores. Adicionalmente, se establece la obligación de realizar las correspondientes cotización conforme a la clase de riesgo y los efectos de la moratoria. Actualmente se encuentra compilado en el Decreto 1072 de 2015 a partir los artículos 2.2.4.2.1.1 y 2.2.4.3.1.
Decreto 1833 de 1994 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015)	Por el cual se determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales.	El Fondo de Riesgos Laborales es una cuenta de la nación adscrita al Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social cuyo objeto es adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en todo el territorio nacional.
Decreto 1834 de 1994	Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.	El Consejo Nacional de Riesgos Profesionales se integra por representantes de empleadores, trabajadores, del gobierno y de las asociaciones científicas.
Decreto 2644 de 1994	Por el cual se expide la Tabla Única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y 49.99% y la prestación económica correspondiente.	Tabla de Equivalencia para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral.

Decreto 1530 de 1996 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015)	Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994.	A través de la cual, se incorpora el término centro de trabajo y los criterios necesarios para que el empleador que tenga más de un centro de trabajo clasifique su nivel de riesgo. Incorpora el deber de realizar investigaciones de ATEL dentro de los 15 días siguientes a su ocurrencia. Se incorpora las obligaciones entidades administradoras de riesgos profesionales en términos de prevención y promoción. Adicionalmente establece los requisitos de afiliación para los trabajadores de empresas de servicios temporales y la obligaciones derivadas del SG-SST para las empresas beneficiarias frente a los trabajadores en misión. Se incorpora las características que deben tener los intermediarios de riesgos laborales y su alcance en materia de prestación de servicios. Actualmente se encuentra compilado en el Decreto 1072 de 2015 a partir del artículo 2.2.4.1.1, del artículo 2.2.4.2.4.1., del artículo 2.2.4.2.10.1
Decreto 16 de 1997	Por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités Nacional, Seccionales y Locales de Salud Ocupacional.	Establece las responsabilidades del Comité Nacional de Salud Ocupacional que tiene por objetivo asesorar y servir de órgano consultivo en elaboración de políticas en salud ocupacional, dirigir programas de investigación en riesgos laborales, establecer acciones, planes y programas en Salud Ocupacional, entre otros. Por otra parte, determina las funciones de los comités seccionales y locales de salud ocupacional.
Decreto 873 de 2001	Por el cual se promulga el "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo", adoptado por la 71a Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.	La entrada en vigor del Convenio iniciará el 25 de enero de 2002.
Decreto 2090 de 2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.	Incorpora un régimen especial de la pensión de vejez para los trabajadores que, de forma permanente y continua, laboren en actividades de alto riesgo, es decir, aquellas que disminuyen la expectativa de vida saludable de los colaboradores.

Decreto 2923 de 2011 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015)	Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Se crea el sistema como un mecanismo para la mejora de los resultados de la atención en salud ocupacional y riesgos profesionales, en donde se asegure la accesibilidad, la oportunidad (obtención de resultados), la seguridad, la pertinencia y la continuidad. Se establece que el sistema está compuesta por el sistema de estándares mínimos, la Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales, el sistema de acreditación y el sistema de información para la calidad. Actualmente compilado en el Decreto 1072 de 2015, en el capítulo 7 del título 4 "Riesgos Laborales" de la parte 2 del libro 2.
Decreto 723 de 2013 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015)	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.	Se establecen los procedimientos y requisitos existentes para llevar a cabo la afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo. Se determina como actividades de alto riesgo las clases IV y V. Se establece la obligatoriedad de realizar los exámenes médicos ocupacionales a los contratistas, cuyo costo será a favor del contratante, y su incorporación en los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica. Actualmente compilado en el Decreto 1072 de 2015, a partir del artículo 2.2.4.2.2.1.
Decreto 1637 de 2013 (Artículos 1, 2, y 3 Compilado en el Decreto 1072 de 2015)	Por la cual se reglamenta la labor de intermediarios de riesgos laborales.	Establece los criterios de idoneidad profesional, infraestructura humana y operativa para los intermediarios de riesgos laborales, quienes son los encargados de verificar y velar por el cumplimiento de los planes de trabajo de la ARL, brindar asesoría a los clientes en asuntos relacionados con el SGSST y en riesgos laborales, así como de brindar capacitación correspondiente.
Decreto 2766 de 2013	Por el cual se reglamenta la Ley 1502 de 2011.	Se crea la Comisión Intersectorial de Seguimiento a la Cultura de la Seguridad Social, que será la máxima instancia de dirección, coordinación y seguimiento interinstitucional para la articulación de políticas y programas que promuevan la Cultura de la Seguridad Social.

Decreto 1442 de 2014 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015)	Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones.	Incorpora la obligación de las ARL de aceptar la afiliación de cualquier empresa con cualquier tipo de actividad económica y de sus trabajadores. Actualmente compilado en el Decreto 1072 de 2015, a partir del artículo 2.2.4.9.1.1.
Decreto 1443 de 2014 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015)	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Determina y establece las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se establecen los elementos que deben ser implementados, como la política, la organización, la planeación, la aplicación, la auditoria y revisión y el mejoramiento. Así mismo, determina la mejora continua como elemento primordial. Actualmente compilado en el Decreto 1072 de 2015, en el capítulo 6 del título 4 “Riesgos Laborales” de la parte 2 del libro 2.
Decreto 1447 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.	Se expide la tabla de enfermedades laborales que evidencia los agentes de riesgo para facilitar la prevención de las enfermedades y los grupos de enfermedades. Además, determina que la enfermedad será de origen laboral cuando se establezca la causalidad con la actividad. Así mismo, se determinan enfermedades laborales directas: Asbestosis Silicosis, Neumoconiosis del 'minero de carbón’ y Mesotelioma maligno por exposición a asbesto.
Decreto 1507 de 2014	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.	Se expide el instrumento por medio del cual se evalúa la pérdida de capacidad laboral y ocupacional de los trabajadores, el cual es aplicable a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes y del sector privado en general, independientemente de su tipo de vinculación laboral, clase de ocupación, edad, tipo y origen de discapacidad o condición de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, para determinar la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen.

Decreto 55 de 2015 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015)	Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.	Se establece la obligación de que los estudiantes de instituciones educativas públicas o privadas que desarrollen trabajos que unifiquen una fuente de ingreso para la institución, involucren un riesgo ocupacional y que deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener un título o certificado de técnico laboral sean afiliados al SGRL. Así mismo, incorpora el proceso y los requisitos de afiliación. Actualmente compilado en el Decreto 1072 de 2015 a partir del artículo 2.2.4.2.3.1
Decreto 473 de 2015 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015)	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.	Se establecen disposiciones en relación al proceso administrativo sancionatorio que se debe surtir por incumplimiento en las obligaciones en materia de SST y riesgos laborales. Así mismo, se establecen los criterios de graduación y proporcionalidad que se deben tener en cuenta para imponer las sanciones. Actualmente compilado en el Decreto 1072 de 2015 a partir del artículo 2.2.4.2.11.1.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Establece las entidades que se encargan del sector trabajo y del cumplimiento de las disposiciones laborales. En su proceso de compilación, contiene normas sobre la jornada de trabajo, descanso, vacaciones, recreación, teletrabajo, etc. Plantea las obligaciones de las ARL. Contiene disposiciones sobre grupos específicos de trabajadores y disposiciones en materia sindical, entre otras.
Decreto 1563 de 2016 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015)	Por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.	Se establecen disposiciones en relación a la afiliación voluntaria en el SGRL aplicable a los trabajadores independientes que devenguen 1 o más SMMLV. Así mismo, establece disposiciones en relación a la cobertura y el reconocimiento de prestaciones. Actualmente compilado en el Decreto 1072 de 2015 a partir del artículo 2.2.4.2.5.1.
Decreto 1886 de 2015	Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad en las Labores Mineras Subterráneas.	Esta norma contiene una serie de disposiciones que buscan controlar factores de riesgos asociados a la industria minera subterránea y las de superficie que estén relacionadas con estas. Las obligaciones del empleador y el trabajador, las disposiciones relativas a la inspección y vigilancia y el deber de investigación de accidentes mortales.

Decreto 2157 de 2017	Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del artículo 42 de la ley 1523 de 2012.	Se establece disposiciones en relación a la obligación a ser implementadas en el desarrollo del Plan de Gestión del Riesgo de Desastres de las Entidades Públicas y Privadas (PGRDEPP). Al respecto, se deberán: identificar, priorizar, formular, programar y hacer seguimiento a las acciones necesarias para conocer y reducir las condiciones de riesgo (actuales y futuras) de las instalaciones y de aquellas derivadas de su propia actividad u operación que pueden generar daños y pérdidas a su entorno. También se deberás dar respuesta a los desastres que puedan presentarse, permitiendo su articulación con los sistemas de gestión de la entidad, los ámbitos territoriales, sectoriales e institucionales de la gestión del riesgo de desastres y los demás instrumentos de planeación para la gestión de riesgos de desastres.
Decreto 1496 de 2018	Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química.	Se incorpora al ordenamiento jurídico el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos – SGA de la Organización de las Naciones Unidas, sexta edición revisada (2015), con el fin de contar con una clasificación de los peligros químicos que se pueden presentar en el desarrollo de las actividades económicas.
Decreto 676 de 2020	Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.	Se establece el COVID- 19 como una enfermedad laboral directa para los trabajadores el sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad.
Decreto 1347 de 2021 (Compilado en el Decreto 1072 de 2015)	Por el cual se adopta el Programa de Prevención de Accidentes Mayores – PPAM.	Se adopta el Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM, para contribuir a incrementar los niveles de seguridad de las instalaciones con presencia de sustancias químicas en cantidades que igualen o superen al menos uno de los umbrales definidos en el "Listado de Sustancias Químicas Asociadas a Accidentes Mayores" con el fin de proteger los trabajadores, la población, el ambiente y la infraestructura mediante la gestión del riesgo. Actualmente compilado en el Decreto 1072 de 2015 a partir del artículo 2.2.4.12.1.
Decreto 539 de 2022	Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.	Busca establecer las normas mínimas para la prevención de los riesgos en las labores mineras a cielo abierto. en el territorio nacional. A su vez adopta medidas para la preservación de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo, la cuales son de cumplimiento obligatorio para las personas naturales y jurídicas que, autorizadas por la ley, desarrollen

		labores mineras a cielo abierto en el territorio nacional: (i) titular Minero, su operador o subcontratista; (ii) solicitantes de programas de legalización o de formalización minera, siempre y cuando cuenten con autorización legal para su resolución; (iii) beneficiarios de áreas de reserva especial; (iv) beneficiarios de autorizaciones temporales; (v) beneficiarios de mecanismos para el trabajo bajo el amparo de un título en la pequeña minería.
Decreto 768 de 2022	Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.	Adopta la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales, la cual se encuentra establecida en el anexo técnico de la presente norma, aplicable a los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL y a los operadores de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, exceptuándose de su aplicabilidad los trabajadores independientes que se afilien voluntariamente al Sistema General de Riesgos Laborales, a los cuales se aplicará la Tabla de Clasificación de Ocupaciones u Oficios más Representativos, establecida en el artículo 2.2.4.2.5.9 del Decreto 1072 de 2015.
Resolución 2400 de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Se establecen disposiciones en materia de higiene y seguridad en los centros de trabajo. Entre ellas, contar con servicios de higiene, evacuación de residuos y medidas de los campamentos, entre otras. Por otra parte, determina obligaciones de los empleadores, como crear programas de medicina preventiva y crear comités paritarios de higiene y seguridad, entre otras. También se fijan obligaciones para los trabajadores encaminadas a procurar el autocuidado mediante, por el ejemplo, el uso adecuado de los elementos de trabajo y los equipos de protección personal.
Resolución 2413 de 1979	Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción.	Plantea obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en los sectores de la construcción. Incluye las obligaciones del empleador y trabajador. La norma contiene disposiciones en materia de prevención respecto a riesgos asociados al sector de la construcción y el equipamiento adecuado.
Resolución 8321 de 1983	Por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos.	Contiene disposiciones que buscan controlar la cantidad de ruido a la que son expuestos los trabajadores.

Resolución 2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.	Con esta Resolución se obliga a las empresas e instituciones de todo tipo, con 10 o más trabajadores, a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, hoy Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se indican los miembros que lo conforman y las funciones que le son asignadas. Las funciones se enfocan, principalmente, en proponer medidas para la procura y mantenimiento de la salud de los trabajadores en lugares y ambientes de trabajo y medidas para vigilar el cumplimiento de las mismas.
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, el funcionamiento y la forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Norma derogada, vigente hasta el 31 de mayo de 2017, según disposiciones del Decreto 52 de 2017, Artículo 2.2.4.6.37. parágrafo 3. Establece la obligatoriedad de los empleadores de desarrollar un programa de salud ocupacional, el cual consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial. Dichas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo de forma integral e interdisciplinaria. El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá estar acorde a la actividad económica, será de funcionamiento permanente y estará constituido por: a. Subprograma de Medicina Preventiva. b. Subprograma de Medicina del Trabajo. C. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial. d. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.
Resolución 1792 de 1990	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.	Se establece la cantidad máxima de ruido a la cual pueden exponerse los trabajadores dependiendo de su jornada de trabajo.
Resolución 3715 de 1994.	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.	Los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades de Medicina Preventiva establecidas por la Resolución 1016 de 1989 campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y la educación en materia de ETS/ VIH / SIDA en los lugares de trabajo.

Resolución 00166 de 2001	Por el cual se establece el "Día de la salud en el mundo del trabajo".	Determina el día 28 de julio como el día de la salud en el mundo de trabajo y establece, que en esta fecha se deben presentar programas y acciones de promoción de la salud de los trabajadores y prevención de los riesgos de trabajo a nivel nacional.
Resolución 156 de 2005	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.	Atendiendo al deber del empleador de reportar la ocurrencia de ATEL a las ARL y EPS dentro de los 02 días hábiles siguientes y la obligación del Estado de contar con estadísticas sobre su existencia, la resolución establece los formatos que deben utilizar los empleadores para realizar el correspondiente reporte.
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Mediante esta Resolución, se establecen los requisitos mínimos que deben ser tenidos en cuenta en la investigación de incidentes y accidentes de trabajo para que sea posible identificar las causas y las medidas correctivas adecuadas para evitar futuros incidentes y accidentes de trabajo. Incorpora los integrantes del equipo investigador, entre ellos el jefe inmediato, un miembro del COPASST y un encargado del SG-SST. Además, se aclara que la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo por parte de los empleadores, no es facultativa, sino que es de carácter obligatorio dentro de los quince (15) días siguientes a que ocurran. También se establecen obligaciones para las ARLs en materia de asesoría a sus aportantes y de verificación de las investigaciones por ellos realizadas. Finalmente, señala que la imposición de sanciones derivadas del incumplimiento de esta Resolución será competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Salud y Protección Social.
Resolución 2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	Establece los tipos de evaluaciones médicas ocupacionales que los empleadores de forma obligatoria deben practicar, como la de ingreso, la periódica, la de egreso, la posincapacidad y el reintegro, las cuales se requieres para identificar condiciones de salud que podrían verse agravadas para la promoción de la salud de los trabajadores.

Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Se establecen las obligaciones en torno al proceso de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Se establecen las medidas preventivas y correctivas de acoso laborales, entre ellas formular una política, elaborar códigos o manuales de convivencia, realizar actividades de sensibilización, realizar actividades de capacitación, realizar seguimiento y vigilancia y conformar un comité de convivencia laboral, entre otras. Se incorpora el deber de formular programa de vigilancia epidemiológico de factores de riesgo psicosocial.
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Se establece el número de integrantes que conforman al comité de convivencia laboral, determina la forma de elección y el periodo de gestión. Adicionalmente, establece sus funciones, entre ellas recibir y dar trámite a las quejas que pueda constituir acoso laboral, examinar los caso y formular planes de mejora para promover la convivencia laboral.
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.	Se modifican el número de integrantes y el término de las reuniones ordinarias del comité de convivencia laboral.
Resolución 90708 de 2013	Por la cual se expide el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – RETIE.	Norma derogada por la Resolución 40117 de 2024. Determina las condiciones en la que se deberán mantener y operar las instalaciones de electricidad con el fin de preservar la integridad de las personas. Bajo ello, se incorporan medidas de protección contra los riesgos de origen eléctrico. De esta forma, establece las características básicas de las instalaciones eléctricas. La Resolución ha sido modificada por la Resolución 40356 de 2023, la Resolución 40056 de 2022 y Resolución 40293 de 2021, entre otras, las cuales, con la expedición de la Resolución 40117 de 2024, quedaron derogadas.
Resolución 4927 de 2016	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Atendiendo al deber de los responsables de implementar el SG-SST, de realizar la capacitación virtual del curso de 50 de SST y de generar programas de formación en prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, se definen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar los procesos de capacitación virtual gratuita con una intensidad de (50) horas, respecto al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigidos a los responsables de la ejecución de dicho Sistema, así como a los integrantes del COPASST, el comité de convivencia y la brigada de emergencias, entre otros.

Resolución 1796 de 2018	Por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años, entre otras disposiciones.	Se determinan las actividades peligros que por su naturaleza son nocivas y se encuentra prohibidas para los menores de 18 años y se establece que los menores entre 15 y 18 años deben contar con autorización del Ministerio del Trabajo para trabajar.
Resolución 4886 de 2018	Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental.	Establece la política nacional de salud mental que tiene por objetivo promover la salud mental como elemento integral de la garantía del derecho a la salud de todas las personas, familias y comunidades, entendidos como sujetos individuales y colectivos, para el desarrollo integral y la reducción de riesgos asociados a los problemas y trastornos mentales, el suicidio, las violencias interpersonales y la epilepsia. Al respecto, deriva estrategias para la generación y fortalecimiento de entornos saludables y protectores que promuevan estilos de vida saludables.
Resolución 089 de 2019	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.	Se incorpora la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, la cual tiene por objeto garantizar la atención integral de las personas, familias y comunidades afectadas por el consumo de sustancias psicoactivas, en el que se propone generar acciones orientadas al respeto, la disminución del estigma, el manejo de reconocimiento y la ejecución de tareas en el entorno laboral. Al respecto, se propone que se generen conciencia en los trabajadores y empleadores sobre el impacto del consumo de sustancias psicoactivas, se desarrollen habilidades sociales, el manejo de emociones, la comunicación asertiva, la empatía, la resiliencia, el afrontamiento y el manejo de conflictos. También se deben fortalecer las capacidades en los trabajadores y empleadores en la gestión de riesgos laborales relacionados con el manejo de medicamentos de control especial y manipulación de sustancias químicas con efectos psicoactivos.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente Resolución. Los estándares son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Resolución 3710 de 2019	Por la cual se reestructuran las Comisiones Nacionales Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crean otras y se dictan disposiciones generales para su funcionamiento.	Esta Resolución crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo para que opere como un organismo técnico y operativo de las políticas del Sistema General de Riesgos Laborales. Las funciones que se le asignan se concentran en brindar apoyo al Gobierno para el desarrollo de normas encaminadas a la prevención de riesgos laborales en el sector público.
Resolución 5018 de 2019	Por la cual se establecen lineamientos en Seguridad y Salud en el trabajo en los Procesos de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de la Energía Eléctrica.	Se expidió con el fin de establecer los lineamientos en Seguridad y Salud en el Trabajo para los procesos de generación de energía a través de fuentes convencionales y no convencionales, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica. La normatividad es aplicable para las empresas públicas o privadas que presten o hagan uso del sistema eléctrico en Colombia, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, trabajadores dependientes o independientes, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilien trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social, las empresas temporales, las ARL, la Policía Nacional y Fuerzas Militares (personal no uniformado) y demás personas que en sus procesos se expongan a riesgos eléctricos, y que lleven a cabo actividades de intervención sobre o en cercanía de las redes eléctricas (redes de telecomunicaciones, construcciones civiles, montajes, iluminación y alumbrado, entre otras).
Resolución 0491 de 2020	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en espacios confinados y se dictan otras disposiciones.	Se establecen los requisitos mínimos para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores que desarrollan trabajos en espacios confinados. Es aplicable a todos los empleadores y contratantes que ejecuten actividades en espacios confinados, entendidos estos como aquellos lugares que no están diseñados para la ocupación continua del trabajador, tiene medios de entrada y salida restringidos o limitados y son lo suficiente grandes y configurados para que permitan que el cuerpo de un trabajador pueda entrar.
Resolución 754 de 2021	Por el cual se establecen los requisitos y el procedimiento para la expedición y renovación de la Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Teniendo en cuenta la existencia de criterios de idoneidad, se incorporan los requisitos necesarios para otorgar la licencia de seguridad y salud en el trabajo, elemento necesario para que las personas jurídicas o naturales presten servicios en materia de SST.
Resolución 4272 de 2021	Por la cual se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.	A través de la presente resolución, se establecen los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajos en alturas (TA) y lo concerniente con la capacitación y formación de los trabajadores y aprendices en los centros de entrenamiento de Trabajo en Alturas (AT), aplicable a los empleadores contratantes, contratistas, aprendices y trabajadores de todas las actividades

		económicas que desarrollen trabajo en alturas. También se aplica a las Administradoras de Riesgos Laborales y centros de capacitación y entrenamiento de Trabajo en Alturas (TA).
Resolución 2764 de 2022	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos. Además se dictan otras disposiciones.	La Resolución contiene los instrumentos técnicos necesarios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial. Por otro lado, contiene la obligación de las empresas de realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de forma periódica de acuerdo a su nivel de riesgo, la obligación de vigilancia y las sanciones correspondientes por incumplimiento.
Resolución 3050 de 2022	Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y otras disposiciones.	A través de la presente Resolución se adoptó el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional para la Población Afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales, la cual aplica a los casos de accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL), para las Administradoras de Riesgos Laborales, Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, empleadores, contratantes, contratistas y trabajadores dependientes e independientes afiliados al Sistema General de Riesgo Laborales y la familia del trabajador, focalizado en la población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales.
Resolución 3077 de 2022	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031.	El anexo a esta Resolución, que es el Plan en sí mismo, integra una hoja de ruta a seguir guiada por claras líneas estratégicas, con sus respectivas líneas operativas, para alcanzar los objetivos que se propone. Algunos de ellos son: sensibilizar en la cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales para proteger a los trabajadores de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como impulsar la cultura preventiva, desarrollar programas de promoción de salud ocupacional, fortalecer las funciones de inspección, vigilancia y control, etc.
Resolución 4607 de 2022	Por medio del cual se conforma una comisión denominada como Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género.	Se plantea entre las funciones del grupo el deber de promover la igualdad de las mujeres en el acceso al trabajo, medidas para combatir el riesgo del acoso sexual y la búsqueda de la prevención de la violación de derechos laborales de las mujeres.

Resolución 20223040040595 de 2022	Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones.	Establece disposiciones que deben ser incorporadas por las entidades, organizaciones y empresas que deban diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial. Así mismo, establece las obligaciones mínimas que deben cumplir las empresas según con su tamaño.
Resolución 1798 de 2023	Por la cual se definen las condiciones generales para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales en el Sistema de Afiliación Transaccional —SAT para la afiliación obligatoria y voluntaria de trabajadores independientes.	La disposición determina la condiciones generales para operar el SGRL y el SAT frente a la afiliación de los trabajadores independientes, atendiendo a la carga de información y a las novedades. Reitera el deber del contratante de afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas independientes con contrato de prestación de servicios, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012. El sistema de Afiliación Transaccional para riesgos laborales es el conjunto de procesos, procedimientos e instrumentos de orden técnico y administrativo que permite registrar y consultar en tiempo real los datos de información básica y complementaria de los afiliados, la afiliación y sus novedades al Sistema General de Riesgos Laborales.
Resolución 40117 de 2024	Por la cual se modifica el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas (RETIE).	A través de la Resolución se estableció la modificación del Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas – Retie, las cuales se encuentran contenidas en cuatro (4) libros que hacen parte de la Resolución. Los libros están compuestos por los siguientes temas: el libro uno (1) está relacionado con las disposiciones generales y tiene como objetivo principal establecer las medidas para garantizar la seguridad de las personas, la vida (tanto animal como vegetal) y la preservación del medio ambiente, minimizando los riesgos de origen eléctrico. Estas disposiciones garantizarán que los sistemas e instalaciones, equipos y productos utilizados en procesos de generación, transmisión, transformación, distribución y uso final de la energía eléctrica cumplan con los objetivos legítimos establecidos y contiene definiciones, abreviaturas, acrónimos, siglas y directrices de seguridad y salud en el trabajo que deben ser cumplidas por toda empresa, unión temporal, consorcio o persona natural que desarrolle actividades relacionadas con la construcción, operación y mantenimiento de instalaciones de energía eléctrica, de conformidad a lo establecido en la Ley 1562 del 2012, el Decreto 1072 de 2015 en especial el Capítulo 6, Título 4, parte 2 del libro 2 y la Resolución 5018 de 2019.

		Así mismo, el libro dos (2) de productos, establece los requisitos y ensayos mínimos aplicables a los equipos y productos con el fin de promover su adecuada utilización fijando los parámetros mínimos de calidad, desempeño y seguridad, así como los requisitos generales y específicos de los productos utilizados en las instalaciones eléctricas. El libro tres (3) de instalaciones señala la definición de “instalación eléctrica” en el territorio nacional, además de nombrar los requerimientos, los diseños de las instalaciones eléctricas, la clasificación de los niveles de tensión, los campos electromagnéticos y la protección de las instalaciones eléctricas. Finalmente, el libro cuatro (4) de evaluación de la conformidad está enfocado en los procesos de certificación de las instalaciones eléctricas, certificación de las personas y entidades de vigilancia y control, entre otros temas.

Anexo 5. Análisis de cumplimiento colombiano del Convenio C 155 de 1981

Disposición	Tema	Obligación	Análisis Cumplimiento	Recomendaciones
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.	Política Nacional en SST	Formular una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.	Colombia ha desarrollada una serie de disposiciones entre las que se resalta el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015.Estos velan por la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y buscan el mejoramiento de las condiciones laborales. De esta forma, incorporan dentro del ordenamiento jurídico los objetivos e intereses que deben ser protegidos a partir de la estructuración de una Política Nacional de SST. No obstante, si bien estas disposiciones brindan un lineamiento frente a las actividades en SST que deben ser ejecutadas, no fueron formuladas como una política nacional en SST. En este sentido, en el país no existe expresamente un documento o declaración escrita en el que conste la mencionada política. Ahora bien, no por ello se puede concluir que no se han desarrollado actividades o medidas en torno a la protección de los trabajadores de ATEL. Por el contrario, las mencionadas disposiciones han creado un robusto andamiaje jurídico que incorpora las obligaciones de las diferentes partes	En Colombia existe un exceso de legislación en materia de SST. Esta se encuentra dispersa, implicando que muchos estamentos presenten disposiciones similares. Por lo tanto, es recomendable construir un documento que formule la Política Nacional SST en el que se brinden los lineamentos generales que se deben emprender en materia de SST, estableciendo directrices generales a ejecutar, incentivando la coordinación y coherencia institucional y recogiendo las disposiciones existentes que se encuentran segregadas en múltiples estamentos. A pesar de que en los Convenios no se manifieste de forma expresa, existe un consenso en la OIT de que la Política Nacional de SST debe reflejarse en un documento o declaración escrita (OIT, 2019). De esta forma, una vez se estructure dicho lineamiento, se debe incorporar un método para que, en conjunto con los órganos especializados en SST que
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 2.		El objetivo de la política nacional debe ser la prevención de los accidentes y los daños para la salud como consecuencia del trabajo, reduciendo los riesgos inherentes del medio ambiente de trabajo.		
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.		Poner en práctica la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.		
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.		Reexaminar periódicamente la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.		

			en la materia y que considera la necesidad de brindar asistencia técnica en los procesos de gestión de riesgos con el fin de eliminar y mitigar los riesgos.	promueven el diálogo social conformados en el país, se rexamine la política para ser actualizada conforme a las necesidades y particularidades derivadas de las dinámicas recientes.
C 155 -1981, Artículo 8		La política deberá ser consultada por las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.	El país prevé órganos que integran a los representantes de los empleadores, los trabajadores, las asociaciones científicas y las entidades de riesgos laborales, como lo es el Consejo Nacional de Riesgos Laborales. El rol de este ente es recomendar estrategias y programas en riesgos laborales. A su vez, debe brindar recomendaciones sobre las normas y procedimientos que permitan la vigilancia y control del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo. Como soporte y órgano asesor del Consejo Nacional de Riesgos Laborales para las políticas de SST, se estructuraron el Comité Nacional de SST y los comités seccionales y locales con el fin de fomentar la participación de los actores del SGRL. Entre sus funciones se encuentra sugerir y recomendar la normalización necesaria para el funcionamiento del SGRL.	En este sentido, al contar con los órganos y entes, es necesario materializar los procesos de consulta ante el establecimiento de una política nacional en SST documentada.

C 155 -1981, Artículo 5 y Artículo 6.		La política nacional debe contener los siguientes elementos:		
		Gestión de riesgos frente a los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinara, equipos, sustancias, operaciones y procesos.	Las disposiciones normativas existentes contemplan la obligación general de protección y seguridad (Código Sustantivo del Trabajo). Así mismo, se habla de las condiciones sanitarias y de las condiciones de higiene y seguridad necesarias en el ambiente de trabajo (Ley 9 de 1979 y Resolución 2400 de 1979). Además, contiene una serie de disposiciones que buscan establecer regulaciones sobre la maquinaria, los equipos, los sustancias, las operaciones y los procesos en distintos campos de la industria.	Es necesario evidenciar que, en relación a este elemento, existen múltiples disposiciones normativas segregadas. Lo anterior implica una hipertrofia regulatoria que genera limitaciones en la garantía de cumplimiento de ciertas disposiciones normativas, además de generar ineficiencia. Por lo tanto, se hace necesario consolidar las disposiciones existentes mediante directrices claras sobre la gestión de riesgos que sean puntuales y genéricas.
		Obligatoriedad de formación, capacitación y participación de los trabajadores en materia de SST.	El Decreto 1072 de 2015 establece disposiciones normativas en las que, a través de la implementación del SG-SST, se exige la inducción y capacitación a los trabajadores en materia de SST, indicando los peligros existentes y las medidas de control y prevención que deben implementar.	
		Comunicación y participación en todos los niveles de las empresas y a nivel nacional.	El Decreto 1072 de 2015 establece la importancia de que todos los niveles de la organización empresarial cuenten con responsabilidades y sean capacitados en los peligros, riesgos y su respectivo control. Así mismo, promueve la participación y la responsabilidad de los trabajadores de participar	

			en los procesos de gestión de SST, incorporando entes como el COPASST En Colombia todo el nivel de la organización hace referencia a los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión. A nivel nacional, como se mencionó, se crearon entes como el Comité Nacional de SST (Decreto 586 de 1993), integrados por representantes de los trabajadores, empleadores y gobierno, cuyas funciones es generar recomendaciones y propuestas para la prevención de los riesgos y la promoción de la salud en el trabajo.	
		Establecer medidas de protección para trabajadores cuando emprendan gestiones en pro de SST ante acciones disciplinarias realizadas por el empleador.	El país, mediante el Código Sustantivo del Trabajo, incorpora la figura de terminación unilateral por justa causa por parte del trabajador cuando el empleador incumple con las obligaciones y no brinda unas condiciones de trabajo adecuadas. En este marco, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por terminación sin justa causa.	Aunque los trabajadores tienen la posibilidad de denunciar aquellos actos que representen una afectación al derecho a la SST y medio ambiente de trabajo, es necesario que se tracen medidas específicas para protegerlo contra las acciones que pueda emprender el empleador para, por una parte, garantizar la estabilidad laboral del trabajador y, por otra, tener en cuenta los requerimientos realizados aplicables y coherentes en la materia.
		Establecer responsabilidades en SST de las autoridades públicas, empleador, trabajadores y demás personas interesadas.	La normativa establece las entidades que tienen a cargo la SST y los riesgos laborales e indica sus deberes. Por otro lado, plantea las obligaciones del empleador y del trabajador en el marco del SG-SST.	

C 155 -1981, Artículo 15.	Diálogo Social	Consulta con las organizaciones más participativas sobre la implementación de la política en SST y medidas a nivel nacional.	El país prevé órganos que integran a los representantes de los empleadores, los trabajadores, las asociaciones científicas y las entidades de riesgos laborales, como lo son el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, el Comité Nacional de SST y los comités seccionales y locales. Estos tienen como función formular recomendaciones y estrategias en materia de riesgos laborales Bajo lo anterior, es evidente que el país se ha preocupado por incentivar el diálogo social en la materia mediante la reunión de los diferentes sectores para que, a través del consenso, materialicen sus propuestas. Así mismo, no lo realiza a nivel nacional, sino que se preocupa por incluir las perspectivas regionales.	A pesar que se cuenten con estos entes, es necesario incentivar y permitir la participación de las organizaciones más representativas, independientemente de la ideología y de las discrepancias que existan entre el gobierno, las organizaciones de los trabajadores y los empleadores. Esto permitirá la construcción desde múltiples perspectivas para integrar las necesidad de ambas partes.
C 155 -1981, Artículo 20.		Cooperación entre empleadores y trabajadores para la adopción de medidas en pro de la SST.	El Decreto 1072 de 2015 plantea el deber de colaboración entre trabajadores y empleadores en la implementación de los SG-SST. Adicionalmente, ante el deber y obligación de conformar el COPASST por parte del empleador, se permite la construcción conjunta entre los representantes de los empleadores y los trabajadores de las medidas de prevención y control, así como de la gestión de riesgos.	

C 155 -1981, Artículo 9, numeral 1.	Registro, Inspección y Sanción.	Sistema de inspección del cumplimiento de la normatividad en relación a la seguridad y salud en el trabajo.	Colombia cuenta con un sistema de inspección en materia laboral liderado por el Ministerio de Trabajo. La Ley 1610 de 2013 establece las funciones de los inspectores del trabajo. Entre ellas está la función preventiva, coactiva, de acompañamiento y de garante del cumplimiento de las normas. En este sentido, los inspectores son los encargados de revisar y validar el cumplimiento de las disposiciones normativas en SST por parte de los empleadores. Por otra parte, las disposiciones normativas establecen el sistema de autoevaluación de cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST que debe ser realizada por los empleadores en las gestiones en SST y reportadas a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo.	Es necesario evidenciar que el sistema de inspección está direccionado únicamente hacia los empleadores formales. Existe un vacío en los procesos que deben fomentarse para validar el conocimiento y ejecución de la SST para estos trabajadores
C 155 -1981, Artículo 9, numeral 2.		Sistema sancionatorio ante el incumplimiento de la normatividad en relación a la seguridad y salud en el trabajo.	El incumplimiento de la normativa en materia de SST en el país tiene diversas sanciones. Por ejemplo, la Ley 1610 de 2013 faculta al inspector de trabajo para imponer sanciones, desde multas económicas hasta la clausura del lugar. Es así como en el Decreto Ley 1294 de 1994, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, se establece que, ante un incumplimiento en la normativa en SST por riesgos laborales o la falta de reporte de ATEL en los términos establecidos, se impondrá una sanción. Así mismo, esta disposición establece los tipos de multas y los criterios de graduación del valor.	

			Lo anterior sin contar las indemnizaciones por perjuicios que se puedan causar cuando el ATEL se generó por culpa del empleador. El sistema sancionatorio existente en el país ha implicado un desarrollo y una mejora en la implementación de las medidas en SST por parte de los empleadores, en la medida que las consecuencias de ATEL por la gestión deficiente de la SST implica un costo económico alto. Por su parte, el sistema también adopta una serie de sanciones para los trabajadores al incumplir las disposiciones en SST, como la terminación del contrato de trabajo por justa causa.	
C 155 -1981, Artículo 10.		Gestión de medidas para orientar a los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en SST.	Se establece la obligación del Ministerio del Trabajo de orientar a los trabajadores y empleadores en el conocimiento de las características del sistema, en el ejercicio de sus derechos y deberes y en los niveles de calidad de los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales. Así mismo, las ARL tienen la función de gestionar con sus afiliados actividades de promoción y prevención, con especial énfasis a las micro y pequeñas empresas. De esta forma, deben ejecutar programas, campañas y acciones de educación y prevención; asesoría técnica en la implementación del SG-SST; capacitación en el programa de prevención de emergencias; entre otras.	La orientación en materia de SST para el sector informal no es contemplador en el sistema que existe en Colombia.

C 155 -1981, Artículo 15.		Organismos central de control en SST	Se establece al Ministerio de Trabajo como el órgano en cabeza de la materia.	
C 155 -1981, Artículo 11. litera c		Establecer procedimiento para la declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	En Colombia se determina la definición de ATEL con el fin de que el empleador analice las circunstancias del siniestro y desarrolle el reporte correspondiente ante la ARL, EPS y el Ministerio de Trabajo cuando corresponda. Posteriormente, en caso que existan controversias en relación al origen del evento, estas son dirimidas en primera instancia por la Junta Regional de Calificación y las Juntas Nacionales de Calificación. Por su parte, para los trabajadores informales la norma establece el procedimiento ante la estructuración de ATEL cuando estos se encuentran afiliados al SGRL bajo la categoría de trabajadores voluntarios.	
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso c		Elaboración de estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	El Decreto 1072 de 2015 y el Decreto Ley 1295 de 1994 plantean el deber de los empleadores y administradoras de riesgos laborales de llevar las estadísticas en lo pertinente a SST y medio ambiente de trabajo. Por su parte, teniendo en cuenta que existen múltiples ARL, la información y data de los ATEL es reunida a través de FASECOLDA, que es una federación de aseguradoras de carácter privado. El estado tiene el deber de contar con estadísticas sobre la existencia de ATEL, información que es suministrada por las ARL y los empleadores a	

			través de la diligencia de los formatos establecidos.	
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso d P 155 - 2002, Artículo 2		Sistema de reporte de accidentes de trabajo grave o enfermedad profesional grave que revele situación grave. La autoridad debe establecer y reexaminar periódicamente los requisitos y procedimientos para: • Llevar un registo de accidentes y enfermedades laborales y, cuando sea procedente, de los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional sea sospechoso. • La notificación de los anteriores.	En primer lugar, el empleador debe reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales a las EPS y a las ARL, entes encargados de suministrar las prestaciones económicas y asistenciales. Así mismo, se debe reportar en caso de que se estructuren accidentes de trabajo graves o enfermedades laborales al Ministerio de Trabajo.	
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso e		Reporte y publicación anual sobre las medidas tomadas en relación a la aplicación de la política de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otros daños a la salud.	No se ha generado a nivel nacional un sistema en el que se reporten los avances implementados o las medidas ejecutadas sobre los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	

P 155 - 2002, Artículo 5		La notificación debe comprender: • La empresa, establecimiento y el empleador. • las personas lesionadas y la naturaleza de las lesiones o enfermedades cuando sea el caso. • El lugar, la circunstancia y las circunstancias de exposición en caso de enfermedad laboral.	La Resolución 0156 de 2005 adopta los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, en el que se incluye la información sobre las causas, elementos y circunstancias del evento.	
P 155 - 2002, Artículo 6		Los miembros deberán publicar anualmente estadísticas sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos y accidentes de trayecto.	El país publica las tasas estadísticas referentes a la accidentalidad y enfermedad laboral, las cuales son recolectadas por la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerios de Trabajo.	Debe implementarse esta disposición de manera expresa. Es esencial garantizar la publicidad para el conocimiento de la situación del país en cuanto a prevención de ATEL se refiere. Así mismo, se deben generar recomendaciones y recordar obligaciones desde las ARL y el Ministerio de Trabajo sobre las medidas de control que deben implementarse según las cifras de accidentalidad.
P 155 - 2002, Artículo 7		Las estadísticas deben seguir los sistemas internacionales para la clasificación que sean vigentes y pertinentes establecidos bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo o de otras organizaciones internacionales competentes.	N/H.	Debe implementarse la obligación de adecuar las estadísticas a los sistemas internacionales vigentes para garantizar la objetividad y el entendimiento universal de estas.

C 155 -1981, Artículo 13.	Derechos de los Trabajadores	Establecer medidas de protección para los trabajadores cuando suspendan actividades que puedan implicar un riesgo inminente o grave para su vida o salud.	En el ordenamiento jurídico no se establecen medidas frente al cese intempestivo de labores por parte del trabajador con ocasión a la existencia de un riesgo inminente o grave para la vida y salud. No obstante, se incorpora el deber de informar al empleador frente a los peligros y riesgos que puedan concurrir en el lugar de trabajo y el deber de oportuna gestión por parte del empleador.	
C 155 -1981, Artículo 21.		Las medidas en SST no pueden implicar una carga económica para los trabajadores.	Las disposiciones normativas establecen que las medidas de prevención y control que se incorporen son por cuenta del empleador y prohibe que estas generen una carga económica para el trabajador.	
R 164 - 1981, Artículo 4 literal g		Adoptar medidas que favorezcan a los trabajadores discapacitados.	La Ley 361 de 1996 establece la prohibición de discriminación al trabajador que se encuentre en situación de discapacidad. Así mismo, la Ley Estatutaria de Salud, el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012, entre otras, incorpora el derecho de las personas a la rehabilitación integral, bajo el derecho a la reincorporación y la reubicación del trabajador.	
C 155 -1981, Artículo 16. Numeral 1	Obligaciones para el empleador	Las empresas deben garantizar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipo, operaciones y procesos son seguros y no entrañan ningún riesgo para la SST.	De forma expresa se establece la obligación de prevención y protección. En este sentido, se incorpora la obligación de planificar, implementar y desarrollar el SG-SST, cuyo objetivo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.	

C 155 -1981, Artículo 16. Numeral 2		Las empresas deben garantizar que los agentes y las sustancias físicas y biológicas que estén bajo su control no generan riesgos en SST y se toman las medidas de protección adecuadas.	El Decreto 1072 de 2015 establece las obligaciones del empleador respecto a la identificación de agentes o sustancias físicas, biológicas o químicos que representan un riesgo para los trabajadores. Por otro lado, hay una serie de normas que buscan proteger al trabajador contra campos específicos de riesgos en el país, como el minero o la construcción, que plantean medidas para el control de agentes de riesgo. Así mismo, la Ley 9 de 1979 y Resolución 2400 de 1979 establece las medidas de prevención que se deben ejecutar en materia de sanidad e higiene.	
C 155 -1981, Artículo 16.		Los empleadores tienen la obligación de proporcionar EPP para prevenir AT y EL.	Se establece el deber de proporcionar los EPP, los cuales deben ser suministrados sin ningún costo, con capacitación sobre su uso adecuado y un complemento a las demás medidas de control y prevención que deben ser implementadas.	

C 155 -1981, Artículo 17		Colaboración en generar medidas de prevención cuando dos empresas desarrollen simultáneamente actividades en el mismo lugar de trabajo.	La Resolución 0312 de 2019 establece que las empresas podrán asociarse para compartir talento humano, recursos tecnológicos, procedimientos, actividades de capacitación, brigadas de emergencias, primeros auxilios, evacuación, señalización, zonas de deporte y seguridad vial dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, cada empresa debe garantizar la ejecución e implementación del SG-SST acorde con sus características particulares. Así mismo es posible realizar actividades, planes y programas conjuntamente con empresas de la misma actividad económica, zona geográfica o gremio. Lo anterior sin implicar que esto le reste responsabilidad a la empresa o que reemplace las obligaciones de cada empleador que por Ley le competen.	

C 155 -1981, Artículo 18.		Los empleadores tienen la obligación de generar medidas y acciones ante situaciones de urgencia, accidentes o primeros auxilios.	El Decreto 1072 de 2015 determina la obligación del empleador de implementar y mantener disposiciones en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Para ello se deben identificar las amenazas y los recursos existentes; analizar la vulnerabilidad de la empresa; evaluar riesgos; el diseño e implementación de procedimientos para prevenir amenaza; formular un plan de emergencias; constituir, dotar y capacitar la brigada de emergencias; entre otros.	
R 164 - 1981, Artículo 10		Añadir a las obligaciones del Art 16 del convenio: • Que el lugar, maquinara, equipo y métodos de trabajo sean seguros. • Supervisar el trabajo, las prácticas y las medidas de seguridad e higiene. • Garantizar que la organización del trabajo, especialmente en aspectos como el descanso y la duración, no cause perjuicio para la seguridad y la salud de los trabajadores. • Tomar medidas necesarias para eliminar la fatiga física.	Acorde con el Decreto 1072 de 2015, el empleador deberá adecuar el espacio de trabajo y el equipo para que este sea seguro y controlado. A la vez, establece el deber de evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, haciendo seguimiento del mismo. Por su parte, se requiere la realización de Evaluaciones Iniciales, Auditorias y la revisión de la Alta Dirección, lo que permite validar la idoneidad de las medidas de prevención y control implementadas. Por su parte, se establecen múltiples disposiciones frente a los TVL ante diferentes tipos de peligros. Adicionalmente, se establecen disposiciones sobre la jornada máxima laboral semanal y la máxima jornada diaria.	

R 164 - 1981, Artículo 13		Cuando la actividad y el tamaño de la empresa lo permita, esta deberá tener la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad. Además, deberá recurrir a especialistas para asesorarse sobre problemas particulares de seguridad o higiene o supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos.	La normativa establece el deber de los empleadores y las ARL de implementar servicios de salud, entendidos estos como las actividades de promoción y prevención que se deben ejecutar en el trabajo. Algunos servicios son la brigada de primeros auxilios, el fomento de estilos de trabajo y vida saludable, la capacitación y la estructuración de programas de vigilancia epidemiológica. Así mismo, la Resolución 0312 de 2019 establece las disposiciones mínimas que el empleador –acorde a su capacidad técnica, económica, administrativa y operacional– debe proveer. A la vez, determina los requisitos de cualificación e idoneidad que el encargado de SST debe tener según el tipo de empresa.	
R 164 - 1981, Artículo 14		El empleador deberá informar por escrito a los trabajadores sobre su política en materia de seguridad e higiene del trabajo cuando la índole de las actividades de la empresa lo justifique.	Se establece en el Decreto 1072 de 2015 que el empleador tiene la obligación de informar a los trabajadores sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST. Además, se plantea la obligación de informar por escrito la política a los comités paritarios y de comunicarla a todos los niveles de la empresa.	

R 164 - 1981, Artículo 15		Los empleadores deberán controlar la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo. Además, deberán llevar datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y sobre el medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables.	El Decreto 1072 de 2015 plantea la obligación del empleador de identificar la normativa que les aplica en materia de SST, riesgos laborales, los peligros y riesgos existentes en la empresa, entre otras. Los empleadores también deben llevar los indicadores del cumplimiento del SG-SST, como el acceso de recursos para atender la SST, la verificación del grado de implementación del SG-SST y los cambios alcanzados dentro de la gestión de la SST.	
C 155 -1981, Artículo 19.	Obligaciones de los trabajadores	Cooperación para cumplir las obligaciones que incumben al empleador	El Decreto 1072 de 2015 contiene la obligación del trabajador de cooperar en el desarrollo del SG-SST y de dar lugar al cumplimiento de las normas en SST que se establezcan.	
		Deber de los representantes de los trabajadores de cooperen en SST y recibir información para garantizar la adecuada imposición de medidas.	El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo incluye representantes de trabajadores. Estos tienen la función de promover y vigilar el cumplimiento de las normas y los reglamentos de salud ocupacional en la empresa, Para ello podrán proponer medidas y desarrollar actividades que busquen salvaguardar la SST (Resolución 2013 de 1986).	
		Los trabajadores deben recibir formación en SST.	Según el decreto 1072 de 2015, el trabajador debe participar de los programas de capacitación diseñados por el empleador.	
		Los representantes deben estar habilitados para inspeccionar su lugar de trabajo en SST y estos deben ser consultados.	El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, que incluye representantes de trabajadores, tiene la potestad de visitar periódicamente los lugares de trabajo e	

			inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control (Resolución 2013 de 1986).	
		El deber de los trabajadores de informar sobre cualquier situación que entrañe un riesgo para ellos mismos.	Se establece la obligación para trabajador en el Decreto 1072 de 2015 de informar al empleador sobre los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.	
R 164 - 1981, Artículo 16		Los trabajadores deberán velar por su propia seguridad y cumplir las instrucciones para garantizar su seguridad. Además, deben utilizar correctamente los elementos de trabajo, informar sobre cualquier daño o salud que sobrevenga al trabajo.	El Decreto 1072 de 2015 establece la responsabilidad de los trabajadores de procurar el cuidado integral de la salud, suministrar información sobre su estado de salud y cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST.	
R 164 - 1981, Artículo 17		No debe tomarse ninguna medida en perjuicio del trabajador que de buena fe formule una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador.	N/H.	
C 155 -1981, Artículo 7.	Monitoreo y Obligaciones en	Monitoreo periódico en materia de riesgos laborales a nivel nacional o en diferentes sectores.		

C 155 -1981, Artículo 7.	Riesgos Laborales	Evaluación periódica global o frente a los diferentes sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (riesgos laborales). Realización de estudios.	En el Decreto 1072 de 2015 se plantea el deber de realizar una evaluación inicial mediante la cual se debe generar el plan anual de SG-SST en la empresa. Adicionalmente, se establece la obligación de realizar una auditoría y una revisión de la alta dirección, lo cual permite identificar las oportunidades de mejora dentro del SG-SST. Así mismo se exige el deber de adoptar disposiciones para el desarrollo de una metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos que pueden presentarse acorde a los procesos, actividades, máquinas y equipos, con el fin de priorizarlos y establecer las medidas de control necesarias.	
R 164 - 1981, Artículo 9		Los exámenes a que se refiere el artículo 7 de la convención deberán tener en cuenta a los trabajadores más vulnerables. Por ejemplo, a los minusválidos.	El Decreto 1072 de 2015 establece que la evaluación global del sistema debe considerar las condiciones específicas de salud de los trabajadores. Esto tiene como finalidad establecer medidas con el fin de no agravar la condición de salud de los trabajadores con los factores de riesgo existentes.	

C 155 -1981, Artículo 7.		La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar y evaluar los resultados.	Se establece como objetivo del Fondo de Riesgos Laborales adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en todo el territorio nacional. Además, la ARL tiene como obligación desarrollar investigaciones en materia de riesgos laborales para el desarrollo de programas, campañas y acciones de educación.	Es de mencionar que, aunque se determine la obligación de generar investigaciones, los desarrollos dados por el Fondo de Riesgos Laborales son limitados. Es necesario desarrollar investigaciones recientes que muestren las dinámicas actuales en materia de riesgos laborales de los sectores más importantes.
C 155 -1981, Artículo 11. literal a		Establecer las obligaciones en materia de SST sobre los diferentes grados de riesgo de las empresas de acuerdo con su infraestructura y equipo de trabajo.	El Decreto Ley 1295 de 1994 plantea cuáles son las actividades de riesgo alto y, conforme a eso, genera obligaciones en el campo de la prevención y vigilancia, entre otros. Así mismo, la Resolución 0312 de 2019 determina los requisitos y procedimientos del SG-SST que deben ser implementados por los empleadores de acuerdo con la capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera que tenga.	
C 155 -1981, Artículo 11. literal b	Medidas de Prevención en Riesgos Laborales	Establecer las actividades prohibidas que representan un riesgo para el trabajador o que requieren autorización para la operación.	En Colombia se establecen varias disposiciones que señalan trabajos que por su naturaleza requieren autorización para su desarrollo. La Resolución No. 1796 de 2018 establece el listado de actividades peligrosas para menores, así como algunos requisitos de autorización para adolescentes o niños. Por otro lado, la Resolución 4272 de 2021 plantea los permisos que deben tenerse para el desarrollo del trabajo en alturas. Así mismo, La Resolución 0491 de 2020 contiene el procedimiento para la ejecución del trabajo en espacios confinados.	

R 164 - 1981, Artículo 3.		Deben adoptarse medidas apropiadas conforme a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo.	El país cuenta con una serie de normas que cumplen con esta obligación, regulando campos específicos como la construcción, la minería y el trabajo en alturas, entre otros. Así mismo, establece las medidas que de forma general debe implementarse en todas las industrias acorde a las actividades que deben desarrollarse.	
R 164 - 1981, Artículo 4 literal a.		A la hora de promulgar o aprobar reglamentos respecto a la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, debe tenerse en cuenta la interrelación que existe entre la seguridad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los períodos de descanso, por otro.	Mediante la Ley 2191 de 2022 el país busca establecer medidas en lo referente al descanso para garantizar que la desconexión del trabajador no sea interrumpida. Así mismo, en el Código Sustantivo del Trabajo se establece la obligación de dividir la jornada de trabajo diaria en dos con el fin de garantizar un periodo de descanso.	
C 155 -1981, Artículo 14.		Incluir enseñanza y capacitación en cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente en todos los niveles de formación y enseñanza (nivel superior, técnica, médica y profesional).	Entre las medidas de capacitación que ha implementado el país está la Resolución 4927 de 2016 que contiene la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante un curso de 50 horas.	No obstante, es necesario incentivar el estudio de la materia en los niveles de formación superior, técnica, médica y profesional.
C 155 -1981, Artículo 11. literal b		Determinar las sustancias cuya manipulación se encuentra prohibida, limitada o sujeta a autorización.	El Decreto 1347 de 2021 (Incorporado en el Decreto 1072 de 2015) establece el Listado de Sustancias Químicas Asociadas a Accidentes Mayores, con el fin de proteger a los trabajadores, la población, el ambiente y la infraestructura, mediante la gestión de riesgo. Adicionalmente, se incorpora al ordenamiento jurídico el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos – SGA de la Organización de las Naciones Unidas, sexta edición revisada (2015), con el fin de contar con	

			una clasificación frente a los peligros químicos que se pueden presentar en el desarrollo de las actividades económicas.	
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso f		Sistema de investigación y análisis de agentes químicos, físicos o biológicos que generan riesgos para los trabajadores.	El Fondo de Riesgos Laborales debe desarrollar investigaciones en la materia de SST en términos generales.	
C 155 -1981, Artículo 12, Inciso a.		Disposiciones para que los fabricantes de maquinaria, equipos o sustancias se aseguren de que ellos no implican ningún peligro para la seguridad y salud en el trabajo y garanticen que las personas haga uso correcto de los elementos.	Dentro del SG-SST se incorpora el deber de identificar y evaluar las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicio, esto con el fin de asegurar que estas no determinen ningún peligro para los trabajadores.	Es importante incluir la obligación de los fabricantes de asegurarse de que las maquinas o sustancias que desarrollen son seguras para los trabajadores, considerando que son quienes diseñan las herramientas de trabajo con la que estos tienen contacto directo.
C 155 -1981, Artículo 12, Inciso b.		Disposiciones para que los fabricantes de maquinaria, equipos o sustancias informen sobre los riesgos, las características peligrosas y las instrucciones sobre la prevención de los riesgos.	Se establece el sistema de etiquetado en la Ley 55 de 1993, donde se determina el deber de la clasificación y etiquetados de los productos químicos. Así mismo, el Decreto 1496 de 2018 regula el proceso de etiquetado conforme a los productos químico según el SGA.	Al respecto, es necesario contar con disposiciones que determinen el deber que los fabricantes de maquinaria y que los equipos informen sobre sus riesgos, características peligrosas y las instrucciones sobre la prevención de los riesgos.
C 155 -1981, Artículo 12, Inciso c.		Disposiciones para que se realicen estudios e investigaciones sobre la evolución de conocimientos científicos y técnicos de los riesgos de la maquinaria, equipos o sustancias.	N/h.	Es necesario que se generé este tipo de investigaciones, pues puede ser fundamental para garantizar la mejora continua del sistema de SST y medio ambiente de trabajo.

Anexo 6. Análisis de cumplimiento colombiano del Convenio C 187 de 2006

Disposición	Tema	Obligación	Análisis Cumplimiento	Recomendaciones
C 187 – 2006, Artículo 2	Política Nacional en SST	Promover la mejora continua a través de la Política Nacional en SST.	A pesar de no contar con una política nacional en SST documentada, a través de las disposiciones que regulan la implementación de medidas y la gestión de SST por parte de los empleadores se determina que uno de los elementos del SG-SST debe ser la mejora continua, entendida como la optimización de procesos que atienden a los cambios y a las nuevas dinámicas que se pueden presentar.	
C 187 – 2006, Artículo 2		Desarrollar la política en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.	El país prevé órganos que integran a los representantes de los empleadores, los trabajadores, las asociaciones científicas y las entidades de riesgos laborales, como lo es el Consejo Nacional de Riesgos Laborales. El rol de este ente se basa en la recomendación de estrategias, programas en riesgos laborales, normas y procedimientos que permitan la vigilancia y control del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo. Como soporte y órgano asesor del Consejo Nacional de Riesgos Laborales para las políticas de SST, se estructuraron el Comité Nacional de SST y los comités seccionales y locales, que tienen como fin fomentar la participación de los actores del SGRL. Entre sus funciones se encuentra sugerir y	Al contar con los órganos y entes, es necesario materializar los procesos de consulta ante el establecimiento de una política nacional en SST documentada.

			recomendar la normalización necesaria para el funcionamiento del SGRL.	
C 187 – 2006, Artículo 3 R 197 - 2006, Artículo 4		Debe promoverse un ambiente seguro y saludable. Se deben promover medidas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la salud reproductiva.	A pesar de no contar con una política nacional en SST documentada, la normatividad colombiana en SST busca la promoción de un ambiente de trabajo seguro. Lo anterior lo podemos ver en el Código Sustantivo del Trabajo, que incorpora la obligación de protección; la Ley 9 de 1979 por la que se dictan medidas sanitarias; la Resolución 2400 de 1979 que brinda lineamientos para que los centros de trabajo cuenten con condiciones de seguridad; el Decreto 614 de 1984 que determina la obligación de implementar un programa de salud ocupacional, desarrollar programas de prevención y vigilancia; el Decreto 1072 de 2015, que	

			establece el deber de implementar un SG-SST cuyo objetivo es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.	
C 187 – 2006, Artículo 3 R 197 - 2006, Artículo 10		Debe impulsarse en todos los niveles el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable. Se deberán promover medidas y actividades para la prevención en el lugar de trabajo que involucren al empleador, trabajadores y representantes.	Al respecto, el Decreto 1072 de 2015 determina que el alcance de la implementación del SG-SST implica la cobertura de todos los trabajadores, contratistas, trabajadores y cooperados en misión. La cobertura debe ser aplicada pora todos los empleadores públicos y contratantes bajo cualquier tipo de modalidad. En este sentido, el Decreto implica la mejora de las condiciones y la garantía de un ambiente de trabajo seguro que aplica para todos los trabajadores o contratistas que presentan sus servicios.	
C 187 – 2006, Artículo 3		Incorporación de la evaluación de peligros y riesgos.	A pesar de no contar con una política nacional en SST documentada, Colombia establece la obligación de generar procesos en materia de evaluación de peligros y riesgos. En primer lugar, el Decreto 1072 de 2015 contiene el deber del empleador de adoptar una metodología que le permita identificar peligros y evaluar y verificar los riesgos en el trabajo con el fin de establecer las medidas de control necesarias para suprimir o mitigar el riesgo. A través de la Resolución 2646 de 2008 el país señala las obligaciones sobre el proceso de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como algunas medidas preventivas. El país también establece medidas para incorporar	

			esta obligación en diferentes campos. Por ejemplo, la Resolución 2764 de 2022 habla sobre riesgos psicosociales. En este sentido, se evidencia la obligación general de identificar los peligros existentes en el lugar de trabajo y realiza un énfasis especial en los aspectos psicosociales, indicando al empleador el instrumento que debe aplicar para su identificación, evaluación y monitoreo.	
C 187 – 2006, Artículo 3 R 197 - 2006, Artículo 5.		Desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. Promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud procurando: • Generar campañas nacionales e internacionales e iniciativas en el lugar de trabajo en aras de crear conciencia sobre la seguridad y salud en el trabajo. • Facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes. • Promover en el ámbito del lugar de trabajo la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad social, siempre considerando las limitaciones de las micro,	En primer lugar, debemos mencionar que uno de los objetivos del SGRL es promover la SST. Para ello se debe fomentar una cultura de prevención de ATEL (Decreto Ley 1295 de 1994, artículo 1). Así mismo, se ha generado una serie de disposiciones con el fin de que las instituciones encargadas de la administración del SGRL desarrollen actividades de promoción y prevención con el fin de incentivar ambientes de trabajo idóneos y adecuados. Bajo lo anterior, para incentivar esta cultura nacional de SST se expidió la Resolución 00166 de 2001 determinando el 28 de julio de cada año como el "Día de la Salud en el Mundo del Trabajo". Bajo esta disposición se establece la necesidad de generar campañas y programas de información y educación sobre la SST. Respecto a las estadísticas, el Decreto 1072 de 2015 plantea la obligación de empleadores y ARL de llevarlas y tenerlas en cuenta para el desarrollo	El país cuenta con una serie de disposiciones normativas que buscan incentivar una cultura en prevención. No obstante, es necesario generar campañas adicionales por parte del gobierno y las entidades encargadas con el fin de reiterar las obligaciones y deberes existentes tanto de trabajadores como de empleadores. Así mismo, que muestran que existe una responsabilidad conjunta que requiere cooperación para asegurar un ambiente de trabajo adecuado. Adicionalmente, un elemento esencial de la cultura es la capacitación e información a trabajadores independientes de la economía informal.

		pequeñas y medianas empresas y de los contratistas en relación con la aplicación de las políticas y la reglamentación de seguridad y salud en el trabajo,	de sus sistemas de SST. También plantea el deber de los empleadores de facilitar la información correspondiente al Ministerio de Trabajo. Por otro lado, en Colombia se deben establecer comités paritarios en las empresas encargados de la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la Resolución 2013 de 1986. Por otro lado, la Ley 1562 de 2012 busca la seguridad y salud en el trabajo en micro, pequeñas y medianas empresas.	
C 187 – 2006, Artículo 2	Sistema Nacional en SST	Promover la mejora continua a través del Sistema en SST.	En Colombia se considera la mejora continua a través del Decreto 1072 de 2015, el cual la reconoce como uno de los elementos propios del sistema. Así mismo, se plantean acciones para perseguirla, como el establecimiento de indicadores, obligación de investigar agentes de riesgo y la reformulación del sistema con base en la situación de salud en la empresa, entre otras.	Aunque se podría decir que el país cumple con la obligación, consideramos que debe fortalecerse el deber de realizar estudios científicos para identificar nuevos riesgos y medidas útiles de prevención. Lo anterior, atendiendo a la obligación de las ARL de generar procesos de investigación en materia de riesgos laborales.
		El sistema se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, que incluye lo siguiente.		
		La legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Colombia ha desarrollados múltiples disposiciones en materia de SST. Así mismo ha adoptado diferentes convenios de la OIT, como el Convenio No. 67 y la Recomendación No. 175 sobre Seguridad y Salud en la Construcción; el Convenio No. 170 y la Recomendación No. 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo; el Convenio número 161 sobre los servicios de salud en el trabajo; entre otros. Adicionalmente, la Decisión 584 adoptó el	

			"Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo" y las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) establecidas por la OIT en 2001.	
		Establecer una autoridad u organismo, o autoridades u organismos, responsable de la seguridad y salud en el trabajo, designado de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	Se establecen los organismos encargados de seguridad y salud en el trabajo, como el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, Comité Nacional de SST y los comités seccionales y locales, entre otros.	
		Mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección.	Estas labores se encuentran a cargo del Ministerio del Trabajo, mediante los inspectores de trabajo. Por otro lado, la superintendencia nacional de salud deberá supervisar las ARL en la prestación de los servicios de salud. Las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, o quienes hagan sus veces, y la Dirección de Riesgos Laborales ejercen la inspección y el control sobre empleadores, ARL y otras entidades.	
		Disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.	En el ámbito de la empresa se encuentra la obligación de implementar el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral (CCL), órganos compuestos por representantes de los trabajadores y empleadores que tienen por objetivo mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. El COPASST tiene por objeto la promoción y la vigilancia de las normas en SST. El CCL es una medida de prevención contra el acoso laboral y el riesgo psicosocial para la promoción de la salud mental.	

		Un órgano (u órganos) consultivo tripartito de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.	El sistema prevé organismos tripartitos encargados del SG-SST. Ejemplo de esto son el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, Comité Nacional de SST y los comités seccionales y locales.	
		Servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Esta obligación se encuentra prevista en la normativa, la cual le otorga la responsabilidad a las administradoras de riesgos laborales, quienes deben generar procesos de asesoría técnica y actividades de prevención y promoción en la materia.	Al respecto, es importante que las actividades y las asesorías técnicas se brinden a la totalidad de empresas y empleadores afiliados, teniendo en cuenta que actualmente esta se direcciona principalmente hacia las empresas que cuentan con un alto nivel de vinculación de personal.
		Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Mediante el Resolución 4927 de 2016 se señala el curso virtual en materia de SST con una duración de 50 horas, herramienta que brinda un panorama general sobre la SST y las obligaciones que emanan.	
		Servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	La normativa en SST ha buscado la implementación de servicios de promoción y prevención en el trabajo. Para ello plantea la estructuración de medidas de prevención y control de riesgos, la estructuración de programas de vigilancia epidemiológica, así como la ejecución de actividades en la materia.	
		La investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	La obligación se encuentra prevista en el Decreto 1833 de 1994 y se le otorga al fondo de riesgos laborales, entidad encargada de adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de	Ahora bien, es necesario que se genere un desarrollo efectivo de la obligación de adelantar estudios, campañas y acciones de educación y que las mismas sean socializadas.

			trabajo y enfermedades profesionales en todo el territorio nacional.	
		Un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes.	La normativa establece un sistema de recopilación de información de los ATEL, el cual se realiza conforme a la Resolución 156 de 2005, que determina los formatos de informe de los siniestros.	Es necesario generar procesos de análisis de datos de forma periódica con el fin de dirigir la agenda de políticas públicas y la inspección del desarrollo de medidas sobre aquellos sectores y actividades que representan un grado de riesgo adicional para los trabajadores.
		Disposiciones con miras a la colaboración de los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales.	En Colombia la normativa reconoce las administradoras de riesgos laborales como las entidades encargas de realizar la cobertura de las prestaciones asistenciales y económicas de las lesiones y afectaciones a la salud derivadas de ATEL. De la misma forma establece las medidas de cobro que la EPS puede generar a las ARL en los casos en la que la primera genere las prestaciones asistenciales.	
		Mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de las micro, pequeñas y medianas empresas y en la economía informal.	La Ley 1562 de 2012 enfatiza el fortalecimiento de la prevención de los riesgos laborales en las micro y pequeñas empresas en el país y crea el deber de programar visitas de verificación para validar el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema General de Riesgos Laborales. Así mismo, la Resolución 0312 de 2019 incorpora los estándares mínimos según el tamaño de la compañía y la actividad que ejecute.	Un aspecto a tener en cuenta es que no se han generado medidas para el soporte de los trabajadores de la economía informal que implementen las condiciones de SST. Bajo lo anterior, se deben incorporar brigadas de capacitación, información y apoyo.

R 197 - 2006, Artículo 3.		Se deberán implementar medidas adecuadas para proteger a todos los trabajadores, especialmente a los de sectores de alto riesgo y y trabajadores vulnerables.	El país cuenta con normas que buscan la protección de los trabajadores en sectores específicos de alto riesgo, como la construcción, mediante la Ley 52 de 1993, la minería mediante el Decreto 2923 de 2011, la electricidad con la Resolución 90708 de 2013 y el trabajo en alturas por medio de Resolución 4272 de 2021. Por otro lado, hay normas que buscan proteger a trabajadores específicos, como aquellos con problemas de consumo de sustancias y discapacitados, entre otros. Así mismo, se determina que las actividades de alto riesgo deberán tener una especial supervisión por parte del Ministerio de Trabajo frente al desarrollo del SGRL.	
C 187 – 2006, Artículo 2		Promover la mejora continua a través del Programa Nacional en SST.	La Resolución 3077 de 2022 contiene el Plan Nacional de SST para la vigencia 2022 – 2031, el cual plantea definir acciones a desarrollar atendiendo a la situación de la SST actual en el país.	
C 187 – 2006, Artículo 2	Programa Nacional en SST Cultura Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo	Desarrollar el Programa Nacional en SST en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.	Mediante la Decisión 584 de 2004 se establece el deber de realizar planes nacionales de SST en colaboración con las organizaciones representativas de empleados y trabajadores. A la vez, el Decreto Ley 1295 de 1994 establece como un deber del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, compuesto tripartitamente, recomendar el Plan Nacional de SST. De esta forma, basándose en la evaluación del plan anterior se elaboró la propuesta del Sexto Plan Nacional de	

			SST, la cual fue consensuada por los actores del SGRL, revisada, ajustada y validada por el Comité Nacional de Salud Ocupacional.	
C 187 – 2006, Artículo 5		El programa debe ser elaborado, aplicado y reexaminado periódicamente.	El Decreto 614 de 1984 determinó el deber de diseñar un Plan Nacional de Salud Ocupacional, el cual fue elaborado en 1984. En 1990 se propuso el Segundo Plan Nacional de Salud Ocupacional 1990 - 1995, cuyo propósito esencial fue reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades profesionales. Posteriormente, en junio de 2003 se formuló el Tercer Plan Nacional de Salud Ocupacional 2003 – 2007. En el 2007 se diseñó el Cuarto Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008 - 2012, como herramienta de gestión y eje del desarrollo del Sistema General de Riesgos Profesionales. El Quinto Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se diseñó para los años 2013 – 2021. Actualmente, está vigente el sexto Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 -2031.	Si bien el país se ha preocupado por el desarrollo de un programa en SST, no se establece explícitamente la periodicidad con el que se debe revisar. Los planes desarrollados han tenido diferentes vigencias y, en ocasiones, la implementación de uno no se estructura de forma inmediata.
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2, inciso a		Promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud.	La Resolución 3077 de 2022, que adopta el Sexto Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, plantea como objetivo fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la prevención de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral y la identificación de peligros y gestión de riesgos. Para ello busca generar talleres y cursos en la materia, protocolos en la implementación de estilo de vida saludable, protocolos de higiene industrial, actualizar guías de prevención de enfermedades laborales y otras medidas.	

C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación o reducción de los peligros y riesgos del trabajo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo.	La Resolución 3077 de 2022, que adopta el Sexto Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, plantea una serie de actividades con el propósito de reducir los riesgos y la siniestralidad laboral, así como la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Elaborar y reexaminar un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.	El desarrollo del Sexto Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizó a partir de la evaluación de cumplimiento del Quinto Plan Nacional y de los resultados de la Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2021. Se tuvo en cuenta la situación actual en SST para su desarrollo. Así mismo, se realizó un análisis del marco normativo en riesgos laborales existente. Para ello se tomó en cuenta el marco internacional y el nacional.	
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Incluir objetivos, metas e indicadores de progreso.	En la Resolución 3077 de 2022, que adopta el Sexto Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se indican objetivos, entre los cuales se encuentra fortalecer la seguridad y salud en el trabajo. También encontramos metas como la ampliación de la cobertura del sistema. Por otro lado, se establecen los indicadores que deberán ser evaluados anualmente.	
C 187 – 2006,		Buscar apoyo, cuando sea posible, en otros programas y planes nacionales de carácter	El Plan determina las instituciones y entidades que soportan el desarrollo del programa. Así mismo,	Es necesario plantear la colaboración con otros programas y planes nacionales en virtud

Artículo 5, numeral 2. R 197 - 2006, Artículo 11.		complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. El programa nacional deberá coordinarse cuando sea posible con otros programas y planes nacionales.	fue elaborado a partir del Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021. De esta forma, es menester que se articule con el desarrollo del siguiente plan para el alcance de los objetivos existentes.	del principio de colaboración que caracteriza el derecho a la SST y medio ambiente de trabajo.
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Las autoridades nacionales deben respaldar y difundir el programa.	Se señala en la Resolución 3077 de 2022 que el plan será implementado y ejecutado por distintas autoridades, como Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Educación y el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, entre otras.	
R 197 - 2006, Artículo 13.		Los miembros deberán preparar y actualizar un perfil nacional que resuma la situación de la seguridad social, la salud del trabajo y los progresos para conseguir un medio ambiente seguro y saludable.	En la Resolución 3077 de 2022 para la implementación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo se creó el perfil nacional en aras de resumir la situación de SST del país.	

Ecuador

Anexo 7. Síntesis de normatividad ecuatoriana en SST

A continuación, se presenta un consolidado no exhaustivo de las disposiciones normativas de Ecuador:

NORMA	ASUNTO	SÍNTESIS DE LA DISPOSICIÓN
Constitución de la República de Ecuador (2008)	Constitución Política	Son importantes para el estudio de SST los artículos 32, 33 y 326 en donde se establece el derecho a la salud, el trabajo y la obligación de los empleadores de promover un ambiente adecuado con seguridad y salud.
Código de Trabajo	Busca regular las relaciones laborales y condiciones laborales.	Dispone normas generales sobre la prevención de riesgos laborales, definiciones, indemnizaciones, indicaciones específicas sobre los accidentes de trabajo, incapacidades y enfermedades laborales. Establece que todos los lugares de trabajo, empresas e instituciones con más de 10 empleados deben tener un reglamento de higiene y seguridad interno que debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Empleo. En el artículo 415 y los artículos siguientes se incluye normativa sobre riesgos laborales específicos, como andamios, uso de maquinaria, operaciones con electricidad y otros. Indicaciones sobre adolescentes y mujeres. Son encargados de la Inspección y vigilancia el Ministerio de Trabajo, las comisiones calificadoras de riesgo y la Dirección Regional del Trabajo, entre otros. Las sanciones que se disponen en el Código pueden ser el cierre del lugar, sanciones pecuniarias u otras.
Ley 67 de 2006	Ley Orgánica de Salud	Establece que los empleadores tienen el deber de proteger la salud de sus trabajadores con información, equipos, vestimenta y un ambiente seguro de trabajo para disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y enfermedades laborales. También establece que las empresas e instituciones deben cuidar a las personas expuestas a radiación ionizante y emisiones no ionizantes.

Ley Orgánica de Empresas Públicas	Ley Orgánica de Empresas Públicas	Establece que las empresas públicas deben promover la definición de estructuras ocupacionales que respondan a las características de especificidad por niveles de complejidad, riesgos ocupacionales, responsabilidad, especialización, etc.
Ley de Defensa contra Incendios	Ley de Defensa contra Incendios.	El cuerpo de bomberos tendrá en sus presupuestos un fondo para cubrir los riesgos de muerte e invalidez para sus miembros no afiliados al Instituto de Seguridad Social producidos en los actos de servicio.
Ley orgánica de discapacidades	Ley orgánica de discapacidades	Se establece el derecho de las personas con discapacidad de tener acceso al trabajo remunerado y a no ser discriminado. Así mismo, se establecen parámetros de inclusión laboral. Se debe vincular mínimo a un 4% de trabajadores con algún tipo de discapacidad considerando el total de trabajadores cuando se tengan más de 25 trabajadores vinculados.
Ley orgánica justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar	Ley orgánica justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar	Establece que el Ministerio del trabajo debe generar supervisión en SST y prevención de riesgos laborales.
Ley para formulación, fabricación, importación, comercialización y empleo de plaguicidas y productos afines de uso agrícola	Ley para formulación, fabricación, importación, comercialización y empleo de plaguicidas y productos afines de uso agrícola	Se establecen disposiciones en relación a la distribución de plaguicidas. Entre ellas, se establece que los compuestos categorizados como extremadamente y altamente tóxicos solo podrán ser vendidos por establecimiento con adecuadas medidas de seguridad y la venta será con la receta de un Ingeniero Agrónomo.
Ley 55 de 2016	Ley de Seguridad Social.	Por medio de la cual se dicta el Seguro General Obligatorio, donde se establece en qué casos se aplica el seguro y los riesgos cubre. Este seguro protege al trabajador y al empleador al implementar programas de prevención de riesgos de trabajo y medidas de reparación de los daños causados por accidentes y enfermedades profesionales. Incorpora el Seguro General de Riesgos del Trabajo que protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral.

		Dicta como encargado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la protección de la población contra contingencias como enfermedad, riesgos laborales, etc.
Decreto Ejecutivo 2393 de 1986 Norma Derogada por el Decreto No. 255 del 02 de mayo de 2024.	Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo	Establece cuáles son las instituciones encargadas, las obligaciones de los empleadores y trabajadores y da indicaciones sobre riesgos específicos y condiciones laborales. También dispone los incentivos, sanciones y multas en caso de incumplimiento. Habla de la seguridad en el proyecto refiriéndose a la construcción, seguridad en edificios y locales contemplando riesgos provenientes de los suelos, techos, escaleras, rampas y demás. Consagra al Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo como encargado de la coordinación de las acciones ejecutivas de los órganos del sector público para la SST y el cumplimiento de las normas. Habla de las sanciones impuestas por el Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud Pública y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Las disposiciones establecen una serie de incentivos sobre la implementación de medidas de prevención. Entre ellos, establece que los dispositivos adquiridos para prevenir los riesgos de trabajo sean liberados de todo gravamen para su importación y que estos no serán tomados en cuenta para efectos del pago de impuestos. También establece la posibilidad que se disminuyan las primas que se pagan por concepto de seguros de riesgos del trabajo.
Decreto Ejecutivo N°255 del 2 de mayo de 2024	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo	Esta norma es de suma importancia, pues incorpora las bases para diseñar mejoras en el sistema de seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. Esta tiene el objetivo de promover una cultura de prevención y protección y de fortalecer el sistema mediante el desarrollo de políticas y acciones para robustecer la SST. Se indica la necesidad de realizar una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, incorpora consideraciones de medidas de SST en las diferentes empresas de acuerdo con su tamaño y capacidad. De igual manera, indica cuáles son las obligaciones del Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud y otras instituciones relacionadas como el Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente, presenta lineamientos a nivel de empresa, como tener un monitor o técnico de SST, un órgano paritario y otros requerimientos. Por otra parte, presenta clasificaciones de los diferentes riesgos de trabajo, añadiendo al ordenamiento de Ecuador una variedad de riesgos, como los psicosociales, por ejemplo. En relación

		con esto, reconoce los trabajos especiales, los trabajos penosos y otros trabajos en los que los riesgos laborales son mayores. También se introducen las bases para el funcionamiento de servicios médicos y de atención en los centros de trabajo y disposiciones sobre los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
Decreto Ejecutivo 710 de 2011	Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público	Dispone la obligación de crear un Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de Riesgos que considere las causas y medidas de control de los riesgos de trabajo en el servicio público. En el artículo 228 y artículos subsiguientes se habla de salud ocupacional y se dicta que las instituciones deben asegurar a los servidores públicos un ambiente adecuado que garantice la salud ocupacional, dando así protección y mejoramiento a la salud física, mental, social y espiritual por medio de programas integrales. Además, la norma presenta un panorama general sobre el manejo de riesgos laborales, higiene ocupacional, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y demás elementos en el área de prestación de servicios públicos y sus funcionarios.
Resolución 20 del 2014	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Minero	Busca la prevención de riesgos laborales en los regímenes de minería artesanal, pequeña, mediana y gran minería. Para ello establece los derechos y obligaciones en SST, dispone los elementos que debería contener el SG-SST y determina medidas de prevención a implementar en cada una de las fases de las actividades mineras.
Resolución del IESS 513 de 2016	Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo	Establece que el Seguro General de Riesgos Laborales debe cubrir toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión, a causa o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado. El Seguro también regula la entrega de las prestaciones para garantizar la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales u ocupacionales que afecten la capacidad laboral del asegurado. Así mismo, se establecen las prestaciones básicas y se clasifican en económicas o asistenciales. Se da clasificación específica de los riesgos laborales, enfermedades laborales y accidentes de trabajo. Dice qué eventos son considerados como accidentes, parámetros técnicos de evaluación de factores de riesgo, las prestaciones aplicables, y aborda temas como las incapacidades y reinserción laboral después de un incidente laboral.

Resolución CD 517 de 2016	Reglamento General de Responsabilidad Patronal.	Expone lineamientos generales sobre la responsabilidad patronal. Incluye información sobre subsidios por enfermedad y maternidad. Adicionalmente, habla sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
Resolución MDT 022 de 2022	Determina que la enfermedad del coronavirus (COVID-19) no constituye un accidente de trabajo ni enfermedad profesional.	Establece que el COVID 19 no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, en virtud que la misma fue declarada el 11 de marzo por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia.
NTE INEN 2-266:2000	Transporte, almacenamiento y manejo de productos químicos peligrosos. Requisitos	Esta norma contempla los riesgos del manejo de explosivos, gases, sustancias y el transporte de los mismos, por lo que indica la necesidad de implementar planes de prevención para minimizar los riesgos.
Resolución No. ARCERNNR-024/2021	Reglamento de Operaciones de Hidrocarburíferas	Establece disposiciones que buscan el desarrollo de planes de manejo integrales que permitan minimizar la ocurrencia de eventos como fallas, derrames e incendios.Esto con el objetivo de mejorar la seguridad y evitar afectaciones. Se establece la obligación de cumplir con las disposiciones de seguridad industrial que se determinan en la materia. A la vez, se determine que en el Plan de Desarrollo se deben plasmar estudios ambientales, estudios de salud ocupacional y seguridad industrial.
Acuerdo Ministerial 1404 de 1979	Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas	Se establece que el objeto del servicio médico se basará en el mantenimiento de la salud integral del trabajo, por lo que se deberá cumplir con funciones de prevención y fomento de la salud de los trabajadores en los centros de trabajo para evitar daños.

Acuerdo Ministerial 13 de 1998	Reglamento de Riesgos de Trabajo en Instalaciones Eléctricas	Se establecen las condiciones generales con las que deben contar las instalaciones energéticas, determinando disposiciones para la protección contra descargas atmosféricas, la identificación de aparatos y circuitos, la separación de fuentes de energía y los conductores de producción, entre otros elementos.
Acuerdo Ministerial 14630 de 1992	Reglamento para el manejo de los desechos sólidos	La norma determina y regula los servicios de almacenamiento, barrido, recolección, transporte y disposición de los desechos sólidos. Al respecto indica que en el manejo de basuras se deben evitar los riesgos para los operarios del servicio de aseo. El artículo 74 dispone que se deben seguir los lineamientos en materia de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial estipulados por el Ministerio de Salud al realizar el manejo de basuras.
Acuerdo Ministerial 47 de 2013	Imposición Multas por Incumplimiento De Obligaciones Del Empleador	Establece lineamientos para la imposición de multas por incumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores. Entre ellos se determinan criterios de graduación de las sanciones, entre los que se incluye la peligrosidad de las actividades y la gravedad de daños, entre otros. Se define que la sanción se impondrá conforme al número de trabajadores directamente afectados.
Acuerdo Ministerial 0347 de 2019	Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 - 2025	Se crea la Política Nacional de Salud en el Trabajo, en la cual se definen las problemáticas existentes en materia de salud en el trabajo con el fin de establecer los objetivos y líneas estratégicas de acción. Entre ellas se encuentran: establecer la responsabilidad del estado, empleador y trabajadores en la construcción de disposiciones en normativa y herramientas de salud; desarrollar soluciones prácticas; fomentar el diálogo social y participación en la formulación de políticas públicas; e impulsar acciones de salud en el trabajo en el sector formal.
Acuerdo Ministerial 30 de 2021	Manual de Ambientes de Trabajo Saludables	Se establece el Manual de Ambientes de Trabajo Saludables, que tiene como fin generar que los centros de trabajo sean un entorno que propicie hábitos favorables mediante la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de la población trabajadora. Para ello se establecen una serie de disposiciones y gestiones, entre ellas identificar al responsable de la aplicación de la estrategia, realizar la conformación del comité técnico, determinar responsabilidades, diagnosticar las condiciones del centro de trabajo respecto a la SST e implementar y actualizar la política interna de promoción de salud en el trabajo.
Acuerdo Ministerial 49 de 2022	Reglamento de Promoción de la Salud en el Trabajo	El Reglamento regula la promoción de la salud en los centros de trabajo del sector público y privado con más de 25 trabajadores. Este dispone que existe la obligación de implementar un Plan de

		Promoción de la Salud en el Trabajo que cuente con las siguientes etapas: (i) planificación, que verse en la evaluación de las necesidades e identificación de los problemas en la salud relacionados con el trabajo y que implemente medidas para los factores de riesgo de las condiciones de trabajo y medidas que procuren garantizar el nivel óptimo de salud; (ii) implementación, que refiere al compromiso de implementar el Plan de Promoción de Salud en el Trabajo, la implementación y la solicitud a la Autoridad Sanitaria Nacional de su soporte y evaluación; (iii) obtención de certificado, que evidencia el cumplimiento del Plan de Promoción; (iv) renovación, que debe realizarse con 4 meses de anticipación a la fecha de su vencimiento.

Anexo 8. Análisis de cumplimiento ecuatoriano del Convenio C 155 de 1981

Disposición	Tema	Obligación	Análisis Cumplimiento	Recomendaciones
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.	Política Nacional en SST	Formular una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.	Ecuador ha incorporado diferentes disposiciones, como la Constitución, la Ley Orgánica de Salud, el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social, Acuerdos Ministeriales, las cuales brindan un desarrollo de los elementos de la Política Nacional de SST al contener obligaciones y derechos de las partes, el deber de identificar la exposición de los riesgos existentes y las formas para evitarlos y prevenirlos. De igual manera, se prevé la materialización de riesgos laborales, la manera de brindar protección a los trabajadores afectados y la forma de cubrir accidentes, enfermedad y demás disposiciones importantes en el marco de SST. Anteriormente se incorporaba el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, establecido por el Decreto Ejecutivo 2393 de 1986, el cual adjudicaba responsabilidades a las entidades estatales, empleadores y trabajadores. También establecia los incentivos, sanciones y multas en caso de incumplimiento. Esta disposición	La construcción de la política nacional de SST debe adoptar las siguientes gestiones. La construcción de un perfil nacional en SST en el que se incorporen los datos estadísticos de ATEL y las principales fuentes de peligro generadoras de siniestros en las industrias principales del país. Esto permitirá conocer las principales problemáticas de Ecuador en términos de SST y las prioridades que deben ser abarcadas. Por otra parte, es necesario desarrollar un proceso metodológico de consulta a nivel regional y nacional, tomando en cuenta a los trabajadores y empleadores de la totalidad de los sectores económicos. De esta forma, se podrán conocer las necesidades de cada una de las partes interesadas y examinar parámetros más específicos a incorporar.
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.		Poner en práctica la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.		
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.		Reexaminar periódicamente la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.		
C 155 -1981, Artículo 8		La política deberá ser consultada por las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.		
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 2.		El objetivo de la política nacional debe ser la prevención de los accidentes y los daños para garantizar la salud en trabajo, reduciendo los riesgos inherentes del medio ambiente de trabajo.		

			buscaba dar lineamientos para la gestión de peligros y riesgos por parte del empleador. En el proceso de optimización del marco normativo de SST se desarrolló el Decreto Ejecutivo No. 255 de 2024, el cual tiene como principal objetivo desarrollar una cultura nacional de SST, incorporando una evolución de la normativa con la finalidad de estar a la vanguardia y promover la mejora continua de las disposiciones establecidas. Así mismo, el proceso refuerza las dinámicas existentes en relación a la inspección, vigilancia y control con el fin de asegurar un cumplimiento efectivo de las disposiciones normativas, dado el aumento de la siniestralidad que se presentó en el país. Esta disposición ordena de forma expresa al Ministerio del Trabajo la creación de una Política Nacional de SST, generando los principios base sobre la cual debe ser constituida. A saber, impulsar un ambiente de trabajo seguro y saludable; generar la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales; desarrollar una cultura de prevención de ATEL; y vigilancia y atención de la salud.	Así mismo, es pertinente que se dispongan medidas para la revisión del grado de cumplimiento de la política, así como medidas para establecer el término en que se deberá realizar la correspondiente actualización, determinando los parámetros de examinación más específicos y, de esta forma, enfocar la política a las dinámicas cambiantes que se pueden presentar en el ambiente. En relación a los principios a incorporar, es necesario que estos velen por la vida e integridad física del trabajador usando un enfoque preventivo, atendiendo a las necesidades de las partes y a las dinámicas de los diferentes sectores económicos. También deben ser establecidos objetivos en los que se incluya el perfeccionamiento del marco normativo de cara a las prioridades identificadas.

			En este sentido, es evidente que bajo el ordenamiento previo no se había estructurado una política nacional en SST, pues únicamente se establecían las bases de la gestión que debían emprenderse por las entidades estatales, como el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo y las instituciones de Seguridad Social. Por lo tanto, bajo el impulso normativo que trae el Decreto Ejecutivo No. 255 de 2024 está el desarrollo de esta disposición, la cual debe ser ejecutada por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud.	
		La política nacional debe contener los siguientes elementos.		

C 155 -1981, Artículo 5 y Artículo 6.		Gestión de riesgos para los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinara, equipos, sustancias, operaciones y procesos. Gestión de riesgos para la relación entre trabajadores y lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinara, equipos, sustancias, operaciones o procesos.	La Ley de Higiene y Seguridad de los Trabajadores establece las condiciones generales de los centros de trabajo comprendiendo los riesgos que puedan existir en estos espacios. Adicionalmente, la norma ahonda en las condiciones mínimas de los espacios de trabajo, abordando casos específicos como edificios, suelos, techos y demás. Se abordan temas del medio ambiente de trabajo como la limpieza y implementos de vestuario, entre otros. En esta misma norma no se deja de lado factores como los lineamientos para la maquinaria, sustancias peligrosas y otros procesos relacionados. Por otra parte, el Código de Trabajo indica lineamientos sobre los lugares de trabajo, cuidados a tener con las maquinarias y otros equipos. Lo mismo sucede con las normas específicas para industrias, como el Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras públicas, el Reglamento de Riesgos de Trabajo en Instalaciones Eléctricas y los reglamentos de minería e hidrocarburos.	Lo anterior, evidencia el fundamento normativo existente en torno a la gestión de peligros y riesgos, que debe ser plasmado en el desarrollo de la Política Nacional de SST.

		Obligatoriedad de formación, capacitación y participación de los trabajadores en materia de SST.	La Ley de Higiene y Seguridad de los Trabajadores indica en su artículo 17 la obligación de la formación en SST, diciendo que el Ministerio de Educación y Cultura y las instituciones de enseñanza de nivel medio y superior deben colaborar con la formación de seguridad e higiene del trabajo. Por otro lado, la misma ley dispone que los trabajadores deben participar en el control de riesgos e higiene, asistir a cursos para prevenir riesgos y usar adecuadamente los medios de protección para evitar riesgos. Por su parte la Ley de seguridad e higiene dice que los comités de seguridad e higiene del trabajo deben realizar campañas de prevención de riesgos, procurando que los trabajadores reciban formación adecuada en la materia. Así mismo el Decreto Supremo 255 de 2024 establece, a cargo del empleador, la capacitación e información de los peligros, riesgos y medidas de prevención y control.	Es necesario que desde la política se formule la necesidad de estructurar un programa de formación en materia de SST direccionado a los trabajadores para permitirles conocer sus deberes, derechos y responsabilidades.
		Comunicación y participación en todos los niveles de las empresas a nivel nacional.	El Decreto 255 de 2024 establece el deber de permitir la participación de los trabajadores a través del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité de SST, entes compuestos por trabajadores que velan por el	Para las pequeñas empresas es necesario exigir la apertura de canales donde se mantenga una comunicación en todos los niveles. De lo contrario el derecho de los trabajadores a participar

			cumplimiento de las disposiciones en materia de SST. Así mismo, la norma genera el deber para los trabajadores de participar en los programas de educación y capacitación y participar en la gestión de SST. Es necesario tener en cuenta que la aplicación del Delegado aplica en los casos en el que se cuente con un número entre 10 y 49 trabajadores. Frente a las empresas con menos de 10 trabajadores se determina que estos tendrán igual participación.	podría verse obstaculizado al no contar con las fuentes necesarias.
		Establecer medidas de protección de trabajadores cuando emprendan gestiones en pro de SST ante acciones disciplinarias realizadas por el empleador.	En la legislación de Ecuador no se contemplan este tipo de situaciones, por lo que no se identifican normas que brinden protección a los trabajadores y sus representantes contra medidas disciplinarias resultantes de acciones en SST emprendidas por ellos. Es necesario mencionar que entre las obligaciones del trabajador se encuentra requerir al Inspector de Trabajo cuando se evidencie que exista un incumplimiento en las obligaciones que no asegura las condiciones de trabajo.	Se recomienda incluir en la legislación del país normas específicas para prevenir este tipo de situaciones y proteger a los trabajadores que emprendan acciones justificadas. Es necesario brindar protección a los trabajadores para que puedan realizar acciones cuando sea necesario para así mejorar el sistema de trabajo del país. De esta forma, se incentivará su participación en denuncias para conocer las dinámicas reales en materia de SST que contemplan las empresas. Alguna de las medidas puede ser permitir el reporte confidencial o la protección legal, lo que implicaría una estabilidad para el trabajador que denuncie.

		Establecer responsabilidades en SST de las autoridades públicas, empleador, trabajadores y demás personas interesadas.	Por medio del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto 255 de 2024, se establece cuáles son las obligaciones de los empleados, trabajadores y de las entidades responsables. De igual manera, el Código del Trabajo complementa la anterior disposición y presenta más obligaciones para ambas partes laborales y habla sobre las entidades relacionadas. Hay más disposiciones nacionales que se encargan de establecer responsabilidades en temas relacionados con la SST, como el pago de seguros sociales, entre otros.	
C 155 -1981, Artículo 15.	Diálogo Social	Consulta con las organizaciones más participativas para la implementación de la política en SST y medidas a nivel nacional.		Si bien existen órganos y se ha promovido la participación tripartita a través del Consejos Consultivos de SST, es necesario promover una consulta de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de los diferentes sectores económicos con la finalidad de conocer y atender sus necesidades. Para ello es importante constituir mesas de diálogo y negociación.
C 155 -1981, Artículo 20.		Cooperación entre empleadores y trabajadores para la adopción de medidas en pro de la SST.	Es claro que por medio de las normas nacionales se promueve la cooperación entre empleadores y trabajadores para la adopción de medidas de SST. El Reglamento de Seguridad y Salud de	Es necesario prever que la disposición incorporar al Delegado es novedosa para las pequeñas y medianas empresas, por lo que es necesario generar medidas de

			Trabajo determina que el trabajador tiene obligaciones de cooperar en procesos de accidentes que haya presenciado, informar a su empleador sobre posibles riesgos que puedan ocasionar accidentes y demás responsabilidades y deberes, lo que denota la cooperación existente. Por otra parte, el Código del Trabajo dispone entre las obligaciones del empleador que este debe acordar con los trabajadores o representantes el procedimiento de quejas, que pueden ser de cualquier índole. De forma similar a lo dispuesto en el Reglamento de Higiene y Seguridad y en el Código de Trabajo el trabajador debe informar sobre posibles riesgos que pongan en peligro la vida o intereses del empleador o trabajador. Finalmente, se instaura el deber de conformar un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual reúne a representantes del empleador y trabajador internamente, cuya función es promover internamente la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos profesionales.	capacitación y brindar soportes y ayudas para su implementación.

C 155 -1981, Artículo 9, numeral 1.	Registro, Inspección y Sanción	Sistema de inspección del cumplimiento de la normatividad en relación a la seguridad y salud en el trabajo.	En Ecuador hay un sistema de inspección y vigilancia que permite la verificación del cumplimiento de las normas nacionales. El Código de Trabajo dice que el Ministerio del Trabajo es el encargado de la inspección y vigilancia de las normas relacionadas al trabajo y por eso tiene el poder de crear comisiones calificadoras de riesgos cuando lo considere necesario. Las comisiones informan a los jueces y demás autoridades sobre los riesgos, enfermedades y demás autoridades administrativas. El artículo 435 del mismo Código dice que la Dirección Regional de Trabajo debe hacer cumplir las normas del Código y tiene la facultad de imponer sanciones cuando sea necesario. Las sanciones contempladas por las normas son multas, suspensión o cierre de lugares de trabajo.	
C 155 -1981, Artículo 9, numeral 2.		Sistema sancionatorio del incumplimiento de la normatividad en relación a la seguridad y salud en el trabajo.		
C 155 -1981, Artículo 10.		Gestión de medidas para orientar a los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en SST.	El Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo establece los Servicios Integrales de Salud en el Trabajo (SISAT) que tiene como objeto la orientación y capacitación en SST.	Es necesario tener en cuenta que este órgano es novedoso. Por lo anterior, se deben incorporar de forma expresa los recursos técnicos, humanos y económicos con los que contará. Así mismo se debe contar, con diferentes direcciones que permitan adaptar su asesoría a las particularidades de cada empresa respecto al tamaño de las empresas y las actividad económicas.

C 155 -1981, Artículo 15.		Organismos centrales de control en SST	El Ministerio de Trabajo es el órgano rector de la ejecución, cumplimento y promulgación de normas sobre seguridad en el trabajo y previsión de riesgos. También hay otras entidades que se encargan de regular la SST, como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud y otros.	
C 155 -1981, Artículo 11. literal c P 155 - 2002, Artículo 2		Establecer procedimiento para la declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La autoridad debe establecer y reexaminar periódicamente los requisitos y procedimientos para de los siguientes puntos. • Registro de accidentes y enfermedades laborales y, cuando sea procedente, de los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional sea sospechoso. • La notificación de los anteriores. La notificación debe comprender la siguiente información. • La empresa, establecimiento y empleador.	En primer lugar, el empleador debe reportar al Seguro General de Riesgos de Trabajo dentro de los 10 días siguientes desde la fecha en la que ocurrió el evento. Dentro de los 30 días siguientes deberá presentar los documentos para la calificación del siniestro, es decir, la investigación que corresponda. De acuerdo con el Código de Trabajo, articulo 386, las denuncias de accidentes o enfermedad deberán ser realizadas por el empleador, la víctima o sus representantes ante el inspector de trabajo. Esta denuncia puede ser verbal o escrita. Este reporte se debe realizar máximo 30 días después de haberse dado el suceso. En caso no realizar el reporte en este tiempo ante el inspector se podrán imponer multas.	Aunque se evidencia normativa vigente sobre el procedimiento existente para reporte de ATEL, sobre el desarrollo de una estadística, se evidenció que en Ecuador existe una falencia en el sistema integrado de información, dado que no es posible encontrar información verídica, segregada y auténtica en relación a la ocurrencia de ATEL. Esto a razón de la omisión de los empleadores de generar reportes dentro del término y los parámetros establecidos por la Ley. Por ello es necesario optimizar el sistema estadístico laboral, obteniendo datos actualizados e históricos reales que permitan comprender el panorama de seguridad y salud en el trabajo en el país.

		• Las personas lesionadas y la naturaleza de las lesiones o enfermedades cuando sea el caso. • El lugar, la circunstancia y las circunstancias de exposición en caso de enfermedad laboral.		En consecuencia, se requiere disminuir los tiempos de reporte inicial de siniestro. Así mismo, generar procesos de capacitación y formación para empleadores en relación al reporte de eventos y a los trabajadores sobre la denuncia cuando el empleador no cumple con su deber. Adicionalmente, se debe fortalecer el sistema de inspección y vigilancia para lograr un mayor alcance y poder tomar acciones correctivas más rápido. También es pertinente una integración institucional entre el Ministerio de Trabajo y el IESS en el que haya un flujo de información y datos con el fin de que el primero tome las medidas correspondientes ante el empleador. Estos procesos a desarrollar deben tener una especial atención en aquellos eventos mortales y de amplia gravedad que se generen por el trabajo.
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso c		Elaboración de estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales .	Anteriormente, el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores determinaba que el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo debía crear y publicar las estadísticas de accidentalidad y enfermedad profesional con información del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Actualmente, con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio de Trabajo tiene el deber de impulsar estudios e investigaciones en la materia. También debe emitir información estadística necesaria en relación a las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.	
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso d		Sistema de reporte de accidentes de trabajo grave o enfermedad profesional grave que revele situación grave.	El empleador tiene la obligación, de forma general, de mantener el registro, documentación y notificación en SST. También tiene la obligación de reconocer y evaluar los riesgos, el registro de	

			accidentalidad y evaluación estadística de los resultados.	
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso e		Reporte y publicación anual sobre las medidas tomadas en relación a la aplicación de la política y los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y otros daños a la salud.	En las normas nacionales no se ha evidenciado disposición expresa sobre la obligación de reportar anualmente cuáles han sido las medidas tomadas en relación con accidentes y enfermedades de trabajo.	Se recomienda indicar que cada año se deben hacer reportes sobre las medidas tomadas a nivel nacional en relación a los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras circunstancias.
P 155 - 2002, Artículo 6		Los miembros deberán publicar anualmente estadísticas sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos y accidentes de trayecto.	No se evidenció en las normas nacionales disposiciones en donde se indicará el deber de publicar estadísticas anuales sobre accidentes, enfermedades de trabajo y sucesos peligrosos. Sin embargo, el Código del Trabajo dispone en su artículo 548 que la estadística del trabajo incluye los riesgos de trabajo. Por otra parte, la Ley Orgánica del Servicio Publico dispone que se deben elaborar estadísticas médicas.	Se recomienda disponer una normativa según la cual sea necesario formular anualmente la publicación de estadísticas en la materia con el fin de tener un sistema de datos solido que permita identificar los problemas del país en materia de SST.
C 155 -1981, Artículo 13.	Derechos de los Trabajadores	Establecer medidas de protección para los trabajadores cuando suspendan actividades que puedan implicar un riesgo inminente y grave para su vida o salud.	El Código del Trabajo, artículo 436, dispone que se suspenderán las labores que puedan implicar peligro para los empleados.	Es necesario estructurar mecanismos de prohibiciones de represalias concretadas mediante sanciones e indemnizaciones que puedan darse a favor del trabajador, esto garantizando su estabilidad laboral en caso que suspendan sus labores por peligros inminentes en el lugar de trabajo.

C 155 -1981, Artículo 21.		Las medidas en SST no puede implicar una carga económica para los trabajadores.	En el Código del Trabajo y demás normas nacionales se dispone que los implementos de protección, equipos y los implementos de vestimenta serán entregados a los trabajadores por los empleadores de manera gratuita. Se entiende que los trabajadores no tienen esta carga económica.	
R 164 - 1981, Artículo 4 literal g		Adoptar medidas que favorezcan a los trabajadores discapacitados.	Por medio de la Ley Orgánica de Discapacidades se busca promover condiciones de trabajo en igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades, tanto en el sector público como privado. Se dicta entonces en la norma disipaciones para lograr el acceso al trabajo remunerado no discriminado de las personas con discapacidad. De igual manera, el Código del Trabajo dispone que es obligación del empleador tomar medidas para favorecer a las personas con discapacidades como asegurar el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. Por su parte, la Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025 dispone que las personas con discapacidad son personas de atención prioritaria en el trabajo, lo que ha logrado la inserción laboral de este grupo de personas en el mercado laboral.	

C 155 -1981, Artículo 16. Numeral 1	Obligaciones de los empleadores	Las empresas deben garantizar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipo, operaciones y procesos sean seguros y no entrañan ningún riesgo para la SST.	El Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo dispone como obligación del empleador tener espacios de trabajo, maquinarias y otros elementos en buen estado, que sean seguros y que bajo su control no se generen riesgos adicionales. Así mismo, se etsablece la obligación de verificar que se cumplan con los estándares técnicos de uso y mantenimiento, así como de la capacitación de trabajador respecto al uso de las herramientas.	
C 155 -1981, Artículo 16. Numeral 2		Las empresas deben garantizar que los agentes y sustancias físicas y biológicas que estén bajo su control no generen riesgos en SST y se tomen las medidas de protección adecuadas.	La norma NTE INEN 2-266:2000 introduce al ordenamiento la normativa sobre el Transporte, almacenamiento y manejo de productos químicos peligrosos. Por su parte, el Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo brinda el concepto de riesgo químico, biológico y ergonómicos, generando lineamientos para que empleador realice la correcta identificación de los mismos. Esta norma plantea la obligación aplicar metodologías para que se identifiquen y evalúen condiciones que puedan suponer un peligro en el lugar de trabajo. Posteriormente, establece la obligación de generar medidas de prevención y protección para minimizar el riesgo. En relación a los límites de exposición, la norma relaciona las normas técnicas	El Reglamento de SST supone una actualización en los instrumentos normativos, estableciendo obligaciones generales, claras y exigibles sobre la gestión de peligros y riesgos particularmente sobre los peligros biológicos, químicos y físicos. El Reglamento incorpora conceptos para brindar claridad sobre cómo determinarlos. Así mismo, establece ciertas medidas de prevención y protección que deben ser implementadas por el empleador sobre el uso de maquinaria, equipos y herramientas.

			nacionales que lo refiere y los estamentos internacionales ante falta de regulación.	
C 155 -1981, Artículo 16. Numeral 3		Los empleadores tienen la obligación de proporcionar EPP para prevenir AT y EL.	El Reglameto de Seguridad y Salud del Trabajo dispone que, en caso de ser necesario, se deberá suministrar a los trabajadores vestimenta y equipos de protección especial para evitar riesgos. Esto no tendrán costo alguno para el trabajador.	
C 155 -1981, Artículo 17		Colaboración entre empresas para generar medidas de prevención cuando desarrollen simultáneamente actividades en el mismo lugar de trabajo.		Atendiendo a la disponibilidad limitada de recursos que puede existir, es necesario promover el desarrollo conjunto de los Planes de Promoción de la Salud en el Trabajo en empresas que tengan el mismo objeto social y compartan centros de trabajo. Lo anterior sin excluir de responsabilidad a ninguna de las partes. Esta cooperación permitirá una mayor salvaguarda de la SST para los trabajadores.

C 155 -1981, Artículo 18. R 164 - 1981, Artículo 10. R 164 - 1981, Artículo 15.		Los empleadores tienen la obligación de generar medidas y acciones ante situaciones de urgencia y accidentes, primeros auxilios. Así se deberán garantizar los siguientes puntos. • Que el lugar, maquinara, equipo y métodos de trabajo sean seguros. • Supervisar el trabajo, las prácticas y las medidas de seguridad e higiene. • Garantizar que la organización del trabajo, especialmente en aspectos como el descanso y la duración, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores. • Tomar medidas necesarias para eliminar la fatiga física. Los empleadores deberán controlar la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo. Además, deberán llevar datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y sobre el medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables.	Como se dijo previamente, hay lineamientos sobre el uso de maquinaria y la protección frente a esta. Lo mismo existe con otros equipos. También se disponen en las normas las jornadas, los días de descanso y la organización del trabajo. Esto se hace por medio de diferentes normas, como el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, el Código del Trabajo y lasnormas de construcción y de minería, entre otras. Adicionalmente, el Acuerdo Ministerial 49 de 2022 que, determina el Reglamento de Promoción de la Salud en el Trabajo, regula la promoción de la salud en los centros de trabajo del sector público y privado con más de 25 trabajadores, estableciendo el deber de planificar, implementar, obtener el certificado y generar el proceso de renovación. Actualmente el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo dispone que cada centro de trabajo debe contar con infraestructura, equipos y medicamentos.	Al respecto es necesario que Ecuador incorpore obligaciones de gestión sobre la SST para aquellos empleadores que vinculan a menos de 25 personas, las cuales deben ser adaptadas a sus condiciones económicas y operativas. No se puede dejar de lado la importancia de salvaguardar la SST de todos los trabajadores.

			Así mismo, los empleadores deberán contar con un local destinado a enfermería y un servicio médico permanente.	
R 164 - 1981, Artículo 13		Cuando la actividad y el tamaño de la empresa lo permita, esta deberá tener la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad. Además, deberá proveer especialistas para asesorar sobre problemas particulares de seguridad o higiene o supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos.	El Acuerdo Ministerial 1404 de 1978 dice que las empresas con cien o más empleados deberán tener servicios médicos con un espacio físico y personal médico o paramédico. Los servicios médicos serán dirigidos por un médico general con especialización en salud ocupación o salud pública. El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo dispone que las empresas en cada centro de trabajo deberán incorporar el SISAT conforme a la	El Reglamento de SST en sus disposiciones plantea el soporte que debe existir frente a los servicios médicos para los diferentes tipos de empresa. Esta medida es ambiciosa, sin embargo, representa un costo alto para las micro y pequeñas empresas. Por lo que, para que se tenga una implementación efectiva es necesario, en primer lugar, capacitar, brindar información sobre el personal habilitado que debe realizar la prestación de forma

			cantidad de trabajadores y su riesgo. El SISAT es el encargado de articular acciones preventivas y la gestión de peligros y riesgos. Así mismo, dependiendo del tamaño de la empresa y el nivel de riesgo se deberá designar al personal encargado de la gestión de la SST y al profesional médico para las empresas, que es el encargado de asesorar e identificar los peligros biológicos y físicos, entre otros, y proponer los controles.	periódica y brindar incentivos y soportes económicos para su desarrollo.
R 164 - 1981, Artículo 14		El empleador deberá informar por escrito a los trabajadores sobre su política en materia de seguridad e higiene del trabajo cuando la índole de las actividades de la empresa lo justifique.		Es necesario que se determine una política en SST como parte del Plan de Promoción de Salud en el Trabajo a partir de la evaluación de las necesidades y prioridades internas en SST. Esto implementar acciones en la totalidad de procesos del empleador y se brindarán lineamientos sobre la gestión que se debe ejecutar. Así mismo, esta política debe ser comunicada en todos los niveles de la empresa.
C 155 -1981, Artículo 19.	Obligaciones de los trabajadores	Cooperar con el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador.	El Acuerdo Ministerial 49 de 2022 establece que es obligación de la población participar en los ejes del Plan de Promoción de la Salud en el Trabajo. De acuerdo con lo dicho en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, las obligaciones de los	

			empleadores están encaminadas a cooperar con el cumplimiento de las obligaciones del empleador en SST.	
		Los representantes del trabajador deben cooperar en la SST y recibir información para garantizar la adecuada imposición de medidas.	De conformidad con el Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de 2024 se deben crear Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo que serán conformados paritariamente por representantes de los trabajadores, por lo que estos cooperarán en la SST. De igual manera, el artículo 39 de la misma disposición indica que entre las funciones de los organismos paritarios se encuentra conocer los informes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales para así proponer medidas de prevención y corrección evitando la reincidencia de estas circunstancias. Además, estos deben conocer los informes relativos a las condiciones de trabajo elaborados por los responsables de SST, dándoles así información a los representantes para imponer medidas adecuadas.	
		Los trabajadores deben recibir formación en SST.	En el Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de 2024 se presentan diferentes disposiciones que aseguran que los trabajadores reciban información de SST. En primer lugar, es obligación del Ministerio de Trabajo socializar, capacitar e informar de manera gratuita a los trabajadores sobre la normativa en SST y debe promover actividades para difundir	

			información sobre STT en los lugares de trabajo. De la misma manera, el Ministerio de Salud Pública debe educar, capacitar e informar de manera gratuita a los trabajadores sobre la salud en el trabajo y la normativa relativa. Por otra parte, se asegura que los trabajadores reciban información en SST, pues es obligación de los empleadores capacitar e informar a los trabajadores sobre medidas de prevención y protección. Además, el Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de 2024 también dispone que entre los derechos de los trabajadores se encuentra recibir inducción, educación y capacitación gratuita en materia de SST, participar en los programas de educación en la materia y conocer las disposiciones emitidas sobre este tema.	
R 164 - 1981, Artículo 16		Representantes habilitados para inspeccionar su lugar de trabajo en SST y que estos sean consultados.	El Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo indica que una de las funciones de los organismos paritarios, que se encuentran conformados por representantes de los trabajos, es realizar inspecciones periódicas a las instalaciones, la maquinaria y otros equipos e implementos de trabajo en el lugar de trabajo.	

R 164 - 1981, Artículo 17		Informar sobre cualquier situación que entrañe un riesgo para sí mismo,	En diferentes normas nacionales de Ecuador se dice que el trabajador debe informar al empleador sobre los riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo.	
C 155 -1981, Artículo 7.	Monitoreo y obligaciones de riesgos laborales	Los trabajadores deberán velar por su propia seguridad y cumplir las instrucciones para garantizar su seguridad. Además, deben utilizar correctamente los elementos de trabajo, informar sobre cualquier daño o salud que sobrevenga al trabajo.	En el Código de Trabajo se prohíbe a los trabajadores poner en peligro su seguridad.	En medio de la transición normativa en la que se encuentra Ecuador se dejan de lado algunas obligaciones de los trabajadores enlistadas anteriormente en el reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores de 1986, como el uso de manera correcta los elementos de trabajo o el informe de algún daño a su salud como consecuencia de su trabajo. En consideración de que la normativa nueva (Decreto Ejecutivo N°255) se recomienda incluir en las normas o disposiciones que regulen este tipo de obligaciones con el fin de asegurar la salud y seguridad de los trabajadores. Además, se recomienda brindar protecciones a los empleados que presentan quejas por infracciones o deficiencias de los empleadores. En la actualidad la normativa no considera estas situaciones, por lo que se deben añadir a la legislación nacional.
C 155 -1981, Artículo 7.		No debe tomarse ninguna medida en perjuicio del trabajador que de buena fe formule una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador	No se ha identificado normativa que expresamente brinde protección a los empleados cuando estos presenten quejas por la deficiencia de medidas de seguridad por parte del empleador.	

R 164 - 1981, Artículo 9		Monitoreo periódico en materia de riesgos laborales a nivel global en diferentes sectores.	El Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de 2024 dispone que se debe crear un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para implementar acciones direccionadas a lograr el desarrollo de una cultura nacional de SST y la prevención de riesgos laborales. De forma específica, la misma norma dice que los empleadores deben identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales y que deben realizar monitoreo y análisis de las condiciones de salud. De igual manera, se indica que habrá un responsable de SST en las empresas que puede ser un monitor o un técnico de seguridad y salud en el trabajo. Estos deben identificar los peligros y evaluar los riesgos que puedan darse en el desarrollo de las actividades de trabajo.	Por medio del Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de 2024 se establecen diferentes formas de monitoreo de los riesgos laborales. Sin embargo, no se determina con exactitud cada cuánto tiempo se debe realizar, por lo que se recomienda incluir la periodicidad en la normativa que sea emitida en medio de esta transición normativa de Ecuador. A pesar de haber algunas disposiciones sobre el tema, se considera que no hay un sistema sólido para el reporte de enfermedades o accidentes graves. Esto hace necesario promover mejoras en el sistema de información mediante la integración de sistemas de investigación, como previamente se indicó. Adicionalmente, es necesario incentivar la investigación aplicada proporcionando los recursos necesarios y generando procesos de formación en la materia al personal encargado. Así mismo, se deben incentivar estos procesos en los diferentes sectores económicos con el fin de generar conocimientos y soluciones innovadoras particulares para cada actividad.
C 155 -1981, Artículo 7.		Evaluación periódica global en los diferentes sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (riesgos laborales). Incluye la realización de estudios. Identificación de principales problemas a nivel global o problemas generales en losdiferentes sectores económicos en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (riesgos laborales).	El Acuerdo Ministerial 049 de 2022 dice que todas las empresas e instituciones deben implementar un plan de promoción de salud en el trabajo, por lo que se debe realizar una evaluación de seguridad y salud en el marco laboral para poder identificar los problemas de salud que afectan a la población trabajadora.	

R 164 - 1981, Artículo 9		Los exámenes a que se refiere el artículo 7 de la convención deberán tener en cuenta a los trabajadores más vulnerables, como los discapacitados	Las disposiciones contemplan medidas para personas con discapacidades, entre las que se encuentra la inserción laboral, lo cual requiere la gestión de exámenes y disposiciones al respecto.	
C 155 -1981, Artículo 7.		Gestión de medidas y respuesta ante los principales problemas a nivel global o en los diferentes sectores económicos en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (riesgos laborales).	En Ecuador se han generado disposiciones particulares para los sectores que representan un alto riesgo. Es así que se han creado reglamentos para el sector minero, de hidrocarburos y, en menor medida, para el agrícola. También se han desarrollo reglamentos para el sector público.	Es necesario desarrollar procesos de investigación más exhaustivos en los diferentes sectores económicos de Ecuador con el fin de conocer los peligros que tienen un mayor impacto para los trabajadores del sector manufacturero, de servicios y comercio. Estos últimos los sectores más importantes para el aporte económico al país y no se crean ordenanzas puntuales para combatir sus peligros particulares. Así mismo, uno de los puntos imperantes a abordar es el grado de informalidad que se presenta en el sector de construcción, lo cual implica una alta exposición para los trabajadores, pues no hay una vigilancia del cumplimiento de las obligaciones en SST. Además de los procesos de investigación y de generación de medidas, es necesario llevar a cabo una evaluación del funcionamiento de las medidas que se cumplieron.
C 155 -1981, Artículo 7		Evaluación de resultados frente a la gestión de medidas y respuesta ante los principales problemas a nivel global o en los diferentes sectores económicos en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (riesgos laborales).	Es claro que el país ha desarrollado diferentes normas para riesgos, pero no se detecta la evaluación de los resultados de las medidas de los problemas a nivel global.	

R 164 - 1981, Artículo 4 literal f		Garantizar buena comunicación con el Sistema Internacional de alarma para los riesgos profesionales en los campos de la seguridad y la higiene en el trabajo en el marco de la OIT.	La Política de Salud en el Trabajo 2019-2025 se encuentra alineado con los organismos internacionales y menciona en diferentes ocasiones a diferentes entidades internacionales. Esta contempla los diferentes convenios internacionales del trabajo. Por su parte, el Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de 2024 indica que para la articulación nacional de seguridad y salud en el trabajo se deben considerar los instrumentos internacionales en la materia. De igual manera, se indica que para el desarrollo del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es necesario tomar como punto de referencia las buenas prácticas internacionales para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.	Es necesario que el sistema de información provea un suministro de información verídica a los sistemas de registro internacionales con el fin de que, en cooperación con los organismos internacionales, se creen medias de mejora y acción.
C 155 -1981, Artículo 11. literal a		Establecer las obligaciones en materia de SST para los diferentes grados de riesgo de las empresas de acuerdo con su infraestructura y equipo de trabajo.	En la normativa de Ecuador se han identificado las obligaciones generales para la prevención de riesgos y para las labores que necesitan protecciones especiales, como en el caso de maquinaria y minería, entre otras. A través del Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de 2024 se incorporaron disposiciones que consideran los diferentes grados de riesgos, infraestructura y tamaño de las empresas para tomar medidas en	Una oportunidad de mejora que se debe implementar es la adaptación de medidas de prevención y control segñún las capacidades de cada empresa, incentivando que el Plan de Promoción de la Salud en el Trabajo sea realizado acorde a las actividades desarrollados y a los recursos existentes. Por lo que es necesario que en medio de este proceso de cambio normativo se establezcan parámetros y estándares mínimos a implementar referentes a las

			materia de SST. Sin embargo, estas solo hacen referencia a la designación de quienes deben ser los responsables de SST dependiendo de las características de las compañías. Sin embargo, no se establecen más obligaciones específicas para las empresas de acuerdo con sus grados de riesgo o elementos particulares.	obligaciones en materia de SST según el tamaño del empleador.
C 155 -1981, Artículo 11. literal b	Medidas de prevención de riesgos laborales	Establecer las actividades prohibidas que representan un riesgo para el trabajador o que requieren autorización para la operación.	El Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo indica en el artículo 58 que hay trabajos especiales que, por su naturaleza, son considerados de alto riesgos. Para su ejecución requieren de un permiso de trabajo emitido por el empleador a través del técnico de seguridad e higiene del trabajo.	
R 164 - 1981, Artículo 3.		Deben adoptarse medidas apropiadas conforme a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo.	Se establecen diferentes medidas de acuerdo con las ramas de actividad económica, en especial normas para sectores de minería. Adicionalmente, se menciona que en el Plan de Promoción de la Salud de los Trabajadores se establece que las medidas a incorporar por los empleadores deben responder al contexto interno y externo de cada uno y a los principales problemas que pueden afectar la salud de la población relacionadas con la actividad laboral. Esto implica que las medidas de prevención	Se pueden implementar normas adicionales que promuevan medidas para las principales industrias del país y para los espacios de trabajo en los que se den más accidentes o incidentes de trabajo.

			deben estar dirigidas a las fuentes de peligro de las condiciones particulares de trabajo.	
R 164 - 1981, Artículo 4 literal a.		A la hora de promulgar o aprobar reglamentos respecto a la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, debe tenerse en cuenta la interrelación que existe entre la seguridad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los períodos de descanso, por otro.	En Ecuador se disponen limitaciones generales sobre las jornadas laborales y los descansos necesarios para los empleados en normas como el Código del Trabajo.	
C 155 -1981, Artículo 14		Incluir enseñanza y capacitación en cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente en todos los niveles de formación y enseñanza (nivel superior técnico, médico y profesional).	El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2024 plantea diferentes disposiciones sobre la importancia de capacitar al personal y a los empleadores en materia de SST. Sin embargo, no presenta lineamientos para incorporar enseñanza en los diferentes niveles de formación.	Es necesaria la cooperación interinstitucional para lograr la inclusión de enseñanza y capacitación en materia de SST en todos los niveles de educación y enseñanza. Ahora bien, un aspecto que puede ser incluido como programas de formación es la incorporación de cursos gratuitos de libre acceso en el que se instruya sobre los parámetros generales de responsabilidades, derechos y obligaciones existentes en SST, así como del funcionamiento del sistema nacional de SST.
C 155 -1981, Artículo 11. literal b		Determinar las sustancias cuya manipulación se encuentra prohibida, limitada o sujeta a autorización.	La norma NTE INEN 2-266:2000 dispone las normas sobre el transporte, almacenamiento y manejo de productos químicos peligrosos. Se dan indicaciones sobre las sustancias químicas y como manejaras en el país.	

C 155 -1981, Artículo 11. Inciso f		Sistema de investigación y análisis de agentes químicos, físicos o biológicos que derivan en riesgos para los trabajadores.	La Ley de Seguridad Social dice que se desarrollaran investigaciones y análisis de las enfermedades.	La Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025 también dispone como una de sus líneas estratégicas promover la investigación de riesgos laborales. En este marco, se debe proporcionar los recursos y articulación necesaria para cumplir con esta estrategia.
C 155 -1981, Artículo 12, Inciso a.		Disposiciones para que los fabricantes de maquinaria, equipos o sustancias se aseguren de que ellos no implican ningún peligro para la seguridad y salud en el trabajo y para que fomenten el uso correcto de ellos.	El Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo de 2024 indica en el artículo 50 que en los lugares de trabajo donde haya maquinaria, equipos y herramientas se debe verificar el cumplimiento de los estándares técnicos de uso, mantenimiento y seguridad definidos por el fabricante. Se establece que las maquinarias deben ser operadas por personas capacitadas para promover la seguridad y salud de los trabajadores.	Se considera necesario que en la normativa se contemplen criterios más específicos para exigirle más a los fabricantes de maquinaras o equipos. Para esto hay que establecer parámetros mínimos para las maquinarias y para otros equipos.
C 155 -1981, Artículo 12, Inciso c.		Disposiciones para que se realicen estudios e investigaciones para la evolución de conocimientos científicos y técnicos sobre los riesgos de la maquinaria, equipos o sustancias.		Se considera que se debe incluir en las normas nacionales especificación sobre la obligación de realizar estudios e investigaciones para obtener conocimientos científicos y tecnológicos en materia de riesgos en maquinarias, equipos y sustancias, con el fin de mejorar la seguridad y salud en el trabajo en Ecuador.

Anexo 9. Análisis de cumplimiento ecuatoriano del Convenio C 187 de 2006

Disposición	Tema	Obligación	Análisis Cumplimiento	Recomendaciones
C 187 – 2006, Artículo 2	Política Nacional en SST	Promover la mejora continua a través de la Política Nacional en SST.	Como se mencionó, el marco normativo existente fundamenta las bases de implementación de la política nacional en el país, incluyendo aspectos sobre la protección de los trabajadores de riesgos laborales, la gestión de medidas de prevención y control de riesgos. También encontramos normas para la promoción del derecho de los trabajadores al medio ambiente de trabajo seguro, su inclusión en el Plan de Promoción de la Salud en el Trabajo, el deber de realizar una evaluación de los riesgos y, en los casos en que sea necesario, el deber de tomar medidas adicionales. Esto se refuerza con el desarrollo del programa nacional de SST, denominado	Es necesario documentar una política nacional de SST que incorpore los principios y objetivos acordes a las problemáticas y prioridades en materia de SST. Así mismo se requieren establecer compromisos claros e incorporar un proceso de revisión y optimización de la misma, dados los cambios, avances, entrono, dinámicas y amenazas que se pueden presentar a nivel nacional. Para hacerlo es necesario abrir mesas de diálogo nacionales y regionales que incluyan las perspectivas de diversos sectores económicos, así mismo de los empleadores y trabajadores. Lo anterior permitirá abordar sus necesidades y no limitarse a la visión exclusiva y parcial de expertos.
C 187 – 2006, Artículo 2		Desarrollar la política en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.		
C 187 – 2006, Artículo 3		Debe promover un ambiente seguro y saludable,		

C 187 – 2006, Artículo 3		Debe impulsar en todos los niveles el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable.	*Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025,* que plantea una serie de actividades estratégicas a partir del análisis del contexto del país, sus problemas y realidades para mejorar el sistema de trabajo. Adicionalmente indica que se debe hacer un cambio progresivo en el sistema de salud en el trabajo.	
C 187 – 2006, Artículo 3		Incorpora la evaluación de peligros y riesgos.	En relación a la mejora continua, debemos mencionar que esta se contempla en las disposiciones que internamente debe emprender el empleador al realizar los procesos de gestión de riesgos que correspondan. Sin embargo, respecto a las demás disposiciones que contemplan obligaciones en materia de SST, no se establecen expresamente requerimientos frente a la optimización de gestiones a nivel nacional. En relación al desarrollo de la política bajo las dinámicas del dialogo social, es necesario que el desarrollo de la política en SST contenga una perspectiva de intereses más amplia. Debe adoptarse la modalidad tripartita y se deben considerar los diferentes sectores económicos en las regiones.	

C 187 – 2006, Artículo 3		Desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.	En Ecuador actualmente se vela por el continuo desarrollo de una cultura nacional de prevención en SST. En primer lugar, se ha proporcionado un marco legal que genera obligaciones para las todas las partes involucradas en SST. Sin embargo, es de resaltar que este marco ha sido enfocado principalmente a las empresas medianas y grandes. En este sentido, si bien las micro y pequeñas empresas tienen una serie de obligaciones, estas son genéricas y no se brinda directrices puntuales respecto al desarrollo que deben dar. Falta un direccionamiento de la política hacia estos tipos de industrias. En lo que refiere a procesos de sensibilización y capacitación, si bien se establecen las instituciones encargadas que soportan estos procesos, se requieren generar más programas de capacitación alineados a los peligros y riesgos que cada industria puede generar. Así mismo, se deben crear medidas direccionada a las micro y pequeñas empresas en relación a sus obligaciones generales. A la vez, es necesario incluir a los trabajadores del sector informal, pues se requiere incentivar las medidas que estos deben adoptar en el desarrollo de sus labores. Según el contexto proporcionado por la	El desarrollo de una cultura nacional de prevención requiere, en primera medida, un fortalecimiento en los procesos de capacitación y formación sobre las medidas a desarrollar en SST para las micro y pequeñas empresas y los trabajadores del sector formal e informal. Para ello, se tienen que ampliar los recursos económicos, humanos y técnicos que se han proporcionados, articularlos con el sistema de educación nacional y con organizaciones internacional que les brinden soporte en estas gestiones.

			Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025 existe una alta exposición a riesgos, pues los índices de accidentes se encuentran principalmente en los centros de trabajo habitual y en los altos índices de informalidad.	
C 187 – 2006, Artículo 2	Sistema Nacional en SST	Promover la mejora continua a través del Sistema en SST.	Un aspecto de suma relevancia que promueve la mejora continua de las medidas implementadas por el empleador es la obligación de obtener el certificado *Actívate y Vive,* derivado de la idónea implementación del Plan de Promoción de la Salud en el Trabajo, así como la gestión de los procesos para su renovación. El certificado demuestra que el empleador no solo diseñó el mencionado plan, sino también que ejecutó las medidas necesarias para implementarlo. Así mismo, exige que el mismo sea evaluado y optimizado mínimo cada 2 años con el fin de obtener la renovación del certificado ante la autoridad competente.	Se recomienda parametrizar claramente cuáles son las formas en que se promueven procesos de revisión y análisis de las medidas dispuestas a nivel nacional. Así mismo, se deben contemplar disposiciones que aseguren procesos de mejora continua en las micro y pequeñas empresas de menos de 25 trabajador, dado que, en la actualidad, este desarrollo solo está contemplado para las empresas de más de 25 trabajadores (pequeñas, medianas y grandes).
		El sistema se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, que incluye los siguientes puntos.		
		La legislación, los convenios colectivos y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo.	En general, se considera que el sistema está compuesto por la legislación y los convenios que han sido ratificados por Ecuador y otros instrumentos legislativos y	

			de control para manejar la seguridad y salud de los trabajadores. En primer lugar, se debe mencionar que el artículo 33, 326, 389 de la Constitución de la República del Ecuador disponen medidas para garantizar las condiciones de trabajo idóneas y saludables, así mismo como medidas para gestionar la prevención y mitigación de riesgos. A su vez,, Ecuador ha ratificado múltiples convenios en SST, como el C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115); C119 - Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119) ; el C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120); el C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139); el C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones); y el C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162). Por su parte, también ha desarrollados diferentes estamentos, entre los que se encuentran la Ley de Seguridad Social; el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo; y el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.	

		La creación de autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	Las disposiciones incorporan diferentes órganos encargados de la SST, entre los que se encuentra el Ministerio de Trabajo, el Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entre otros.	
		La creación de mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección,	Hay diferentes mecanismos que permiten la inspección en las normas de Ecuador. No solo los empleadores, sino también los trabajadores tienen la obligación de realizar y promover las inspecciones de los lugares de trabajo. De igual manera, es función de los Órganos Paritarios realizar inspecciones de los lugares, edificios, instalaciones, equipos y centros de trabajo buscando la adopción de medidas preventivas. Por su parte, el Código de Trabajo dice que los inspectores de trabajo deberán realizar labores de inspección y revisión de cumplimiento de los lineamientos sobre SST. En relación a las sanciones, estas se imponen acorde a la infracción y conforme al número de trabajadores directamente afectados.	

		Creación de disposiciones para promover la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes en las empresas. Este se establece como un elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.	En el ámbito de empresa, se crearán Órganos Paritarios que serán conformados por representantes de los trabajadores y de los empleadores. De igual manera, el Código del Trabajo dice en su artículo 459 y subsiguientes que, a nivel de empresa, se crearan Comités de Empresa cuando se tengan más de 30 trabajadores con el fin de brindar garantías para la SST.	Un aspecto que debe tenerse en cuenta es que en las empresas con menos de 10 trabajadores estos órganos no operarán, por lo que la norma solo refiere que los trabajadores deberán tener participación en la gestión de SST. Al respecto, es necesario que se brinden directrices sobre los mecanismos de participación que se deben desarrollar para que se gestionen estas actividades. Esto último con el fin de que el empleador no eluda esta disposición.
		La creación de un órgano (u órganos) consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.	El Código de Trabajo dispone en su artículo 118 que el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio de Trabajo que tiene a su cargo el dialogo social sobre las políticas de trabajo. Así mismo, el Consejo Consultivo de SST es el órgano tripartito recientemente creado por el Decreto Ejecutivo 255 de 2024 encargado de brindar asesoría.	Es necesario que se brinde una reglamentación respecto a las funciones del Consejo Consultivo de SST en la que se le adjudique la potestad no solo de ser un órgano asesor, sino que también se le permita la investigación y discusión de políticas relacionadas en la materia.
		Servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Se considera que se da cumplimiento a este requerimiento del Convenio, pues en diferentes normas nacionales se dispone la importancia de brindar información en materia de SST. En este orden de ideas, se le asigna la responsabilidad al IESS de desarrollar una cultura de SST y de brindar información sobre derechos, obligaciones y responsabilidades de los trabajadores y empleadores en prevención de riesgos	Es importante que presupuestalmente se determinen los recursos que se otorgarán al ente rector para la gestión de capacitaciones. Así mismo, se debe formular un programa de capacitación en el que se determinen temarios y la población base sobre la mismas, estableciendo plazos para el desarrollo. Por otra parte, se deben determinar los instrumentos e insumos que se requerirán para el desarrollo de estas actividades.

		Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	laborales. Adicionalmente, el nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo dispone que el ente rector del trabajo debe brindar capacitación y formación en la materia a los trabajadores y empleadores. De igual manera, los empleadores deben formar y capacitar a su personal sobre SST.	Es necesario que se genere una articulación con las instituciones de enseñanza a nivel medio y superior, así como con los demás órganos educativos existentes con el fin de desarrollar programas educativos y de enseñanza que estudien la materia. Así mismo, es pertinente incorporar un curso gratuito con alcance global que permita a los trabajadores conocer la normatividad aplicable y los procesos de gestión en SST.
		Servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	Al respecto, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo establece el deber de gestionar integralmente la salud de los trabajadores, lo cual implica el desarrollar medidas y actividades que velen por el bienestar físico, mental y social evitando el deterioro de la salud por las condiciones de trabajo. Así mismo, tienen el deber de incorporar a un profesional médico, quien deber asesorar en el proceso de identificación de peligros y proponer controles para evitar la afectación a la salud mental y física de los trabajadores y realizar e implementar programas de monitoreo epidemiológico, entre otras responsabilidades.	Teniendo en cuenta el cambio de legislación sobre el requerimiento del personal que soporte los proceso de servicios médicos, es pertinente tener un grupo de vigilancia enfocado en brindar asesoramiento e inspeccionar la implementación de esta nueva disposición.
		La investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Actualmente el Ministerio de Trabajo tiene la responsabilidad de impulsar el desarrollo de procesos de investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	En el sistema existente se evidencia una falencia en relación a la omisión de los estudios investigativos en la materia. Por lo tanto, es necesario incentivar en la agenda pública el desarrollo de estas actividades. Así mismo, se

				deben proporcionar los recursos para trabajar en cooperación con órganos internacionales.
		Un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes.	Anteriormente el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores determinaba que el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo debía crear y publicar las estadísticas de accidentalidad y enfermedad profesional con información del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Actualmente, con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo el Ministerio de Trabajo tiene el deber de impulsar estudios e investigaciones en la materia, así como de emitir información estadística necesaria en relación a las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.	Es necesario optimizar el sistema estadístico laboral, obteniendo datos actualizados e históricos reales que permitan comprender el panorama de seguridad y salud en el trabajo en el país. Es pertinente una integración institucional entre el Ministerio de Trabajo y el IESS en el que haya un flujo de información y datos con el fin de que el primero tome las medidas correspondientes ante el empleador.
		Disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales.	En Ecuador se configuró el Seguro General Obligatorio, que protege al trabajador y al empleador al implementar programas de prevención de riesgos de trabajo y medidas de reparación de los daños causados por accidentes y enfermedades profesionales. A su vez, se incorpora el Seguro General de Riesgos del Trabajo, que protege al afiliado y al empleador	

			mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales. También incluye la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral. Así mismo, se encarga al IESS de la protección de la población contra contingencias tales como enfermedad, riesgos laborales y otras.	
		Mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.	No se evidencia que haya normas específicas relacionadas al tamaño de las empresas. A pesar de que en La Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025 se hace mención de los diferentes porcentajes de empresas en el país, no se indican normas para promover la mejora específicamente en los diferentes tipos de empresas.	Se recomienda implementar planes de promoción de SST que se enfoquen en los diferentes tipos de empresas que hay.
R 197 - 2006, Artículo 3.		Se deberán implementar medidas adecuadas para proteger a todos los trabajadores, especialmente a los de sectores de alto riesgo y a los más vulnerables.	El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo dispone que las empresas que desarrollen actividades de alto riesgo tendrán el deber de aplicar un grado más alto de gestión en materia de SST, en la medida que deben incorporar un técnico de seguridad e higiene del trabajo y profesional médico con formación de 4to nivel.	Es importante que en las empresas que desarrollan actividades de alto riesgo exista un grado más alto de inspección para verificar el cumplimiento efectivo de todas las gestiones. Así mismo, se recomienda que la periodicidad exigida para certificar el Plan de Salud en el Trabajo sea menor. Esto permitirá garantizar una actualización oportuna ante los cambios internos y externos que se puedan generar.

r 197 - 2006, Artículo 4.		Se deben promover medidas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores de ambos sexos, incluyendo la salud reproductiva.	Sí se promueve la seguridad y salud de los trabajadores de ambos sexos, pues todas las normas del sistema de Ecuador van dirigidos a mujeres y hombres que trabajan. Sin embargo, no se hace referencia a la salud reproductiva.	Es necesario generar indicaciones y guías en relación a la prevención de peligros y riesgos en el trabajado que puedan tener un impacto en la salud reproductiva de los trabajadores.
r 197 - 2006, Artículo 10.		Deberán promoverse medidas y actividades para la prevención en el lugar de trabajo que involucren al empleador, a los trabajadores y a los representantes.	Entre los deberes del ente rector en trabajo establecidos por el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, se tiene la obligación de generar actividades de formación y capacitación en SST para los trabajadores y empleadores.	Parte de las gestiones que puede emprender el Ministerio de Trabajo es el desarrollo de brigadas de sensibilización en el centro de trabajo. Así mismo, este ente debe estructurar un servició de asesoría técnica y consultoría al que las empresas puedan tener acceso para el desarrollo de las medidas de prevención y control. Adicionalmente, el Ministerio debe formular investigaciones que deriven en guías para la gestión de peligros y riesgos que se pueden presentar las principales industrias.
C 187 – 2006, Artículo 2		Promover la mejora continua a través del Programa Nacional en SST.	En Ecuador, en desarrollo de las obligaciones constitucionales, se desarrolló la Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019 – 2025, cuyo génesis incorpora elementos propios que deben contener los programas nacionales de SST	
C 187 – 2006, Artículo 2		Desarrollar el Programa Nacional en SST en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.		

C 187 – 2006, Artículo 5		El programa debe ser elaborado, aplicado y reexaminado periódicamente.	conforme a lo establecido en el Convenio C 187 de 2006. La Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025 plantea ser progresiva, y tiene por objeto fomentar la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el ámbito laboral. Esta se desarrolló con la participación de actores sociales, los sectores productivos y organismos internaciones. Fue estructurada a partir de un análisis del contexto de la siniestralidad en las diferentes industrias, determinando una serie de problemáticas a nivel general, entre las que se encontraba la desactualización normativa, la falta de vigilancia epidemiológica, la ausencia de formación en SST y el déficit en el control y seguimiento, entre otras. La Política –con el desarrollo de las líneas estratégicas, objetivos, metas y actividades– pretende subsanar estas problemáticas, optimizando el sistema	La política plantea cumplir sus objetivos en el 2025, por lo que, con la antelación pertinente, debe ser analizada indicando cuáles fueron las actividades efectivamente desarrolladas. Así será posible conocer las prioridades que deben ser incorporadas en el desarrollo del objeto del siguiente programa.
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2, inciso a		Promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud.		
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Contribuir con la protección de los trabajadores mediante la eliminación o reducción al mínimo de los peligros y riesgos del trabajo en la medida en que sea razonable y factible de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Con ello se pretenden prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo.		
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Elaborar y reexaminar sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que incluye un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.		

C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Incluir objetivos, metas e indicadores de progreso.	nacional de SST y promoviendo la mejora continua.	
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.	Entre las líneas estratégicas encontramos la fomentación de la oferta académica y la capacitación continua de salud en el trabajo para el desarrollo del país. Además, se dispone que se debe formular la participación de los actores sociales en la formulación de las políticas de salud en el trabajo, por lo que se entiende debe haber participación no solo de los empleadores, sino de los trabajadores en materia de SST. Por otra parte, se dice en la política nacional que se harán capacitaciones virtuales para actualizar al personal sobre la salud en el trabajo, mejorando continuamente a la población trabajadora.	Se recomienda considerar la cooperación y el apoyo entre medidas y programas nacionales complementarios en caso de que los haya.
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Debe ser difundido y respaldado por autoridades nacionales.		
r 197 - 2006, Artículo 11.		El programa nacional deberá coordinarse cuando sea posible con otros programas y planes nacionales.		
r 197 - 2006, Artículo 13.		Los miembros deberán preparar y actualizar un perfil nacional que resuma la situación de la seguridad social y salud del trabajo y los progresos para conseguir un medio ambiente seguro y saludable.	En relación a su cumplimiento y ejecución, plantea una serie de guías y estructura parámetros de progreso. Es de mencionar que la política dispone y establece responsabilidades para las diferentes entidades que se encargan de gestión el sistema nacional de SST, entre	

			las que se encuentra el Ministerio de Trabajo, el IESS, el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo, el INEC y otros. Así mismo, tenía por objeto articularse con el Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021, Planificamos para toda una vida para garantizar una vida digna y el impulso en la productividad y competitividad.	

R 197 - 2006, Artículo 5.	Cultura Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo	Promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud procurando los siguientes puntos. • Generar campañas nacionales e internacionales de iniciativas en el lugar de trabajo en aras de crear conciencia respecto a la seguridad y salud en el trabajo. • Facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes. • Promover en el ámbito del lugar de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad social,. • Abordar las limitaciones de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas, y los contratistas en relación con la aplicación de las políticas y la reglamentación sobre seguridad y salud en el trabajo.	En relación al desarrollo de una Cultura Nacional en SST, se menciona que Ecuador, a través del desarrollo normativo, se ha interesado en fomentarla. Sin embargo, falta que se dé una aplicación efectiva de las disposiciones contempladas en las normas. En este sentido, no se identificó un intercambio de estadísticas y datos sobre SST. Ahora bien, debemos mencionar que en el ámbito empresas se exige la conformación de Comités Mixtos de Seguridad, ahora Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objetivo es vigilar el cumplimiento de la normatividad al interior de las organizaciones y fomentar el desarrollo. Por otra parte, si bien las disposiciones actualmente abordan obligaciones generales que deben ser implementadas por todo tipo de empresas, no determina las medidas particulares que deben tener conforme con su capacidad técnica, económica y financiera.	Es indispensable tomar medidas adicionales por parte del Estado de Ecuador para lograr una cultura nacional sobre SST. Para ello se deben diseñar campañas a nivel nacional para formar y concientizar sobre la importancia de la SST. Para ello pueden articularse con el IESS o demás entes rectores en seguridad social con el fin de generar programas de capacitación y apoyo técnico a las empresas atendiendo a sus necesidades particulares. A la vez, debe generarse un sistema integrado de información entre las entidades de seguridad social, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud que reúna los datos y estadísticas de los ATEL.

Perú

Anexo 10. Síntesis de normatividad peruana en SST

A continuación, se presenta un consolidado no exhaustivo de las disposiciones normativas de Perú:

Norma	Asunto	Síntesis de la disposición
Ley N° 26790 de 1997	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud	Se establece el Seguro Social de Salud, que otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales.
Ley N° 27942 de 2003	Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Busca prevenir el hostigamiento sexual en el trabajo, tanto en el sector público como en el privado, en las instituciones educativas y en las instituciones militares y policiales. Además, indica las sanciones respectivas por la conducta.
Ley No. 28806 de 2006 (Modificado por la Ley No. 29981 de 2013, la Ley No. 30812 de 2018, el Decreto Legislativo No. 1383 de 2018, Decreto Legislativo 1451 de 2019 y Decreto de Urgencia 044-2019)	Ley General de Inspección del Trabajo.	Establece las funciones del inspector de trabajo, entre ellas la de vigilancia y exigencia de cumplimiento de las normas en relación a los derechos fundamentales del trabajo, prevención de riesgos laboral, empleo y migraciones, entre otras. Así mismo, indica que entre sus facultades está el derecho a ingresar a los centros de trabajo, practicar diligencias de investigación, requerir información y examinar el centro de trabajo, entre otros. Indica la estructura orgánica del sistema de inspección del trabajo. Indica los tipos de infracciones en materia administrativa frente a la inobservancia de disposiciones relacionadas con la normatividad laboral, de seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, clasificándolas entre leves, graves y muy graves. Por otro lado, establece las infracciones de la labor inspectora.
Ley N° 29088 de 2007	Ley de seguridad y salud en el trabajo de los estibadores terrestres y transportistas manuales	Establece el deber de prevención de enfermedades y accidentes en el sector. También indica pesos máximos a cargar. Por otro lado, señala las obligaciones en materia del ambiente de trabajo y medidas de seguridad para el personal.

Ley No. 29783 de 2011 (Modificada por las Ley No. 30222 de 2014 y la Ley No. 31246 de 2021)	Ley de Seguridad y Salud En El Trabajo	Esta es la ley más importante en materia de SST, la cual establece los deberes del Estado frente al diseño de la política nacional de SST, definiendo las entidades estatales que realizarán esta tarea. Así mismo, crea el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se establecen sus integrantes, instancias y objeto. La norma determina mecanismos de implementación, manteniendo el nivel efectivo de protección de la seguridad y la salud. Además, reduce los costos para las organizaciones y los incentivos de informalidad. La Ley organiza y explica cuál es el rol de las diferentes partes. Considera al empleador como líder, al trabajador como colaborador, supervisores y comités, entre otros. Además, incorpora el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los parámetros de su implementación y determina el principio de mejora continua, estableciendo como obligación la vigilancia y el control. La norma promueve la investigación y vigilancia de los accidentes y enfermedades laborales. A la vez, indica cuáles son los derechos y obligaciones del trabajador y del empleador en SST. Establece el deber de llevar las estadísticas en lo pertinente. Por último, plantea cuáles son las funciones del inspector del trabajo.
Ley 29973 de 2012 (Modificada por Ley 31901 de 2023)	Ley General de la Persona con Discapacidad	Establece medidas para fortalecer el empleo de personas con discapacidad mediante el establecimiento de obligaciones e incentivos para su inserción. Por otro lado, genera el deber de realizar ajustes razonables de acuerdo a las condiciones de la persona. Establece, además, algunos beneficios para estas personas. Así mismo, prohíbe la discriminación de las personas con discapacidad y la generación de igualdad de oportunidades para la persona.
Decreto Legislativo No. 1105 de 2012 (Modificada por el Decreto Legislativo No. 2336 de 2017)	Proceso de formalización de las actividades de pequeña minería y minería artesanal	Establece disposiciones para implementar el proceso de formalización de la actividad minera informal de la pequeña minería y de la minería artesanal ejercida en zonas no prohibidas para la realización de dichas actividades a nivel nacional.
Ley N° 30102 de 2013	Medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar	Esta ley indica las obligaciones de empleadores, titulares de las instituciones y entidades públicas y privadas, titulares de las instituciones y entidades públicas y privadas de prevenir los efectos de la radiación solar. Además, establece medidas de protección.

Ley N° 29662 de 2014	Ley que prohíbe el asbesto anfíboles y regula el uso del asbesto crisolito	La Ley prohíbe el uso de asbesto anfíboles y regula el de asbesto crisolito.
Ley N° 30287 de 2014	Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú	Establece derechos de las personas con tuberculosis e indica los mecanismos para su prevención y control. La ley establece la tuberculosis como enfermedad ocupacional en el sector de salud y dice cómo debe tratarse la enfermedad.
Ley No. 30364 de 2015 (Modificado por Decreto Legislativo No 1551 de 2023)	Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar	Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, definiendo el concepto de violencia contra la mujer. Se establecen medidas de protección en el trabajo.
Decreto Legislativo N° 1417 DE 2018	Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad	Tiene por objeto establecer disposiciones para promover y fortalecer la inclusión de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad a través de medidas específicas que garanticen el ejercicio de sus derechos fundamentales.
Decreto Legislativo No. 1451 de 2018 (Modificado por el Decreto Legislativo No. 1501 de 2020 y la Ley 31896 de 2023)	Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos	Se establecen disposiciones en relación a la gestión de residuos sólidos con el fin de garantizar la protección de la salud y del medio ambiente.
Ley No. 30947 de 2019 (Modificada por la Ley 31627 de 2022)	Ley de Salud Mental	Establece el marco legal para garantizar el acceso a los servicios, la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental. Se generan medidas para la prevención de los problemas de salud mental y se establece la obligación de la identificación y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
Ley No. 31025 de 2020	Ley que incorpora a la enfermedad causada por el covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales de los servidores de la salud	Reconoce el COVID 19 dentro del listado de enfermedades profesionales de los servidores de la salud.

Ley No. 31110 de 2020	Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial.	Establece los deberes del empleador respecto a las condiciones de trabajo que deben garantizarse para los trabajadores del sector. Establece algunas disposiciones respecto a las condiciones de trabajo de adolescentes en el sector. Por otro lado, señala la obligación de asegurar la salud de los empleados y asegurarlos contra accidentes de trabajo.
Ley No. 27337 de 2023	Código de Niños y Adolescentes	Establece modalidades y horarios de trabajo para los niños. Se indican las instituciones encargadas de proteger al adolescente trabajador, así como la competencia y requisitos para autorizar el trabajo adolescente.
Ley No. 32029 de 2024	Código Penal	Se incorpora un tipo penal para la persona que desconozca la normatividad de SST o no adopte medidas de prevención y con ello ponga en riesgo la vida, salud o integridad del trabajador. La pena privativa se determina entre 02 y 05 años. Además, determina que ante la ocurrencia de un AT que genere lesiones graves o la muerte la pena sería de 05 a 10 años.
Decreto Supremo 42-F de 1964	Reglamento de Seguridad Industrial.	Busca la prevención de accidentes en las ocupaciones de la actividad industrial. Para esto, establece obligaciones y requisitos de condiciones en cabeza de las empresas industriales y de los trabajadores en los siguientes campos. -Locales de establecimientos industriales -Incendios -Resguardo de máquinas - Equipo eléctrico -Calderos de vapor y recipientes de presión -Hornos y secadoras -transporte y manipulación de materiales - Sustancias peligrosas y ofensivas -radiaciones peligrosas - Mantenimiento y reparación Finalmente, el decreto establece requisitos sobre el equipo de trabajo.
Decreto Supremo N° 010-73-PE	Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial del Sector Pesquero.	Reglamenta el sector pesquero en el aspecto de seguridad e higiene.
Decreto Supremo Nº 009-97-SA	Reglamenta la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud	Indica la cobertura del sistema social de salud y sus prestaciones conforme a diferentes situaciones de riesgo, enfermedades o accidentes. Indica de dónde vienen los recursos y qué entidades se encargan de prestar el servicio. También estipula los tipos de afiliados y los planes complementarios.

Decreto Supremo N° 003-98-SA.	Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)	Se reglamenta la cobertura del seguro a los trabajadores y se describe en qué consisten los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Señala deberes de los trabajadores y de las entidades empleadoras. Dice cuáles son las prestaciones económicas y mínimas a proporcionar. Indica las obligaciones del Instituto Nacional de rehabilitación respecto a los dictámenes en términos de rehabilitación o pérdida de capacidad.
Decreto Supremo No. 009-2004-TR.	Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto	Se establecen disposiciones en torno a las labores que se encuentran prohibidas para la mujer por afectar el desarrollo normal del embrión y el feto. Se consideran riesgos tales relacionados a la exposición de agentes físicos, químicos y biológicos. También se consideran riesgos ergonómicos y psicosociales, así como la manipulación de sustancias peligrosas.
Decreto Supremo N° 015-2005-SA	Reglamento sobre Valores Límite Permisibles para Agentes Químicos en el Ambiente de Trabajo.	Busca establecer limitantes a los agentes químicos en el ambiente del trabajo.
Decreto Supremo N° 011-2006-VIVIENDA	Reglamento Nacional de Edificaciones	El Reglamento Nacional de Edificaciones tiene por objeto normar los criterios y requisitos mínimos para el diseño y la ejecución de las Habilitaciones Urbanas y las Edificaciones.
Decreto Supremo No. 019-2006-TR (Modificada por el Decreto Supremo No. 002 de 2023 y el Decreto Supremo 015 de 2022)	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.	Reglamenta la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el que se establecen disposiciones sobre las acciones previas y actuaciones de la inspección del trabajo, el régimen de infracciones, las responsabilidad y sanciones y el procedimiento sancionatorio.
Decreto Supremo N° 043-2007-EM	Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos	Establece el reglamento de seguridad para las actividades de hidrocarburos, que tiene por objeto preservar la integridad y la salud del personal que intervienen en las actividades de hidrocarburos, proteger a terceras personas de los eventuales riesgos provenientes de tales actividades, proteger las instalaciones y otros bienes a fin de garantizar la normalidad y continuidad de las operaciones y preservar el ambiente.

Decreto Supremo N° 005-2009-TR	Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales.	Establece disposiciones en relación a las medidas a adoptar para mitigar los riesgos derivados de peligros mecánicos de las actividades que ejecutan los estibadores.
Decreto Supremo No. 016-2009-EM	Establecen disposiciones para las auditorías de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo en empresas mineras	Se brindan lineamientos para realizar la correspondiente auditoria del cumplimiento del Reglamento de Seguridad e Higiene Minera que debe implementar el empleador. Así mismo, se establece la obligación de realizar un informa anual de auditoria.
Decreto Supremo No. 005-2012-TR (Modificado por el Decreto Supremo 006-2014-TR y el Decreto Supremo No. 001-2021-TR del 2021)	Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El decreto desarrolla la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización. control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Se establecen disposiciones frente al proceso de reexaminación periódica anual de la Política Nacional de la SST, así como, del Sistema Nacional de SST. Se desarrolla obligaciones en relación a la implementación del SG-SST, se establecen derechos y obligaciones de las partes, se determinan disposiciones en relación a la notificación de los ATEL y se determina los procesos de supervisión, fiscalización y sanción de las actividades.
Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP	Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.	Establece las disposiciones reglamentarias de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de establecer las condiciones para la promoción, protección y realización de los derechos de las personas con discapacidad. También establece su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.
Decreto Supremo No. 012-2014-TR	Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales	Mediante este decreto se aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales a través de los correspondientes formularios.

Decreto Supremo No. 024-2016-EM	Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería	Se aprueba el reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo en el sector de la minería incorporando las disposiciones del SG-SST, la gestión de operaciones mineras y la gestión de servicios y actividades.
Decreto Supremo No. 017-2017-TR de 2017	Aprueban el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú	Establece normas de seguridad en los campos obreros. Brinda un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Dispone condiciones mínimas para la actividad obrera y establece reglas sobre la vigilancia y la inspección del trabajo.
Decreto Supremo No 249-2017-TR	Disposiciones técnicas y medidas complementarias al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, aprobado por D.S. Nº 017-2017-TR	Señala cuáles son las condiciones de las capacitaciones, instalaciones y equipamientos básicos de los obreros municipales. También establece un comité temporal para la vigilancia de la implementación de estas medidas en el sector obrero.
Decreto Supremo No. 011-2019-TR de 2019	Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción-DECRETO SUPREMO-N° 011-2019-TR	Reglamenta las disposiciones mínimas de SST que deben ser implementadas en el sector de la construcción con el fin de prevenir ATEL y promover una cultura de prevención de riesgos laborales. En él se incorporan las obligaciones generales del empleador, la asignación temporal de funciones, el rol del empleador en la investigación de ATEL, los requerimientos de ingreso a las visitas a la obra, el contenido de autorización, la cartilla de seguridad, el control del uso de alcohol y la obligación de incorporar el plan de SST en la obra. El plan debe incluir su contenido, la planificación de medidas de preparación y respuesta ante emergencias y la Conformación del Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros elementos.
Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP	Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Desarrolla las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual. Entre ellas determina las reglas generales de prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual. También se establecen mecanismos a desarrollar en el trabajo ante el hostigamiento sexual. Se determina el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Se establece el comité de intervención frente al hostigamiento y su funcionamiento.

Decreto Supremo N° 001-2020-TR	aprueba los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el Sector Público	Plantea el deber de establecer medidas de ajustes razonables para aquellos empleados con discapacidad en el sector público. Indica quién es acreedor de este beneficio y el procedimiento para acceder a él.
Decreto Supremo No. 002-2020-TR	Aprueban medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario	Busca establecer protocolos necesarios para el fortalecimiento de la actuación inspectora en el sector agrario y da prioridad a la formalización del sector.
Decreto Supremo No. 007-2020-SA	Reglamento de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental	Establece los mecanismos de implementación de la Ley de Salud Mental en los ámbitos preventivo, promocional, curativo, rehabilitador y de reinserción social.
Decreto Supremo No. 001-2021-TR	Decreto Supremo que modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias	Modifica los artículos 42, 49, 56, 102 y 103 del Reglamento de la Ley N° 29783 sobre las funciones y conformación del comité y del supervisor de seguridad y salud en el trabajo. Modifica la elección de representantes por parte de los trabajadores, los exámenes médicos y la vigilancia por parte del empleador.
Decreto Supremo No. 018-2021-TR	Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030	Se aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de la Administración Pública. La Política será conducida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y se implementará ejecutando el Plan Estratégico Sectorial Multianual, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional de las entidades

		involucradas, según corresponda, así como de los Planes de Desarrollo Regional Concertado de los Gobiernos Regionales en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Los objetivos de la política nacional SST se enfocan en garantizar la gestión y capacidad articulada en SST. También tienen como finalidad construir una cultura de prevención de riesgos, incrementar el aseguramiento de los trabajadores en riesgos laborales, mejorar las condiciones de SST e incrementar los niveles de cumplimiento de normas de SST.
Decreto Supremo N° 009-2022-MIMDES	Aprueba la relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de las/los adolescentes	Señala cuáles son las relaciones de trabajo y actividades peligrosas nocivas por su naturaleza o por su condición para los adolescentes.
Resolución Ministerial No. 312-2011/MINSA. (Modificado por la Resolución Ministerial No. 571-2014/MINSA)	Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad	Contiene el procedimiento de vigilancia de la salud de los trabajadores para identificar y controlar los riesgos ocupacionales. Además, proporciona información probatoria para fundamentar las medidas de prevención y control en los ambientes de trabajo.
Resolución Ministerial N° 374-2008-TR	Aprueba el Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo. Aprueba el Listado de actividades, procesos, operaciones labores, equipos o productos de alto riesgo y los Lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos.	Aprueba el Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo. Aprueba el Listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo y los Lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos.

Resolución Ministerial No. 375-2008-TR.	Norma básica de Ergonomía	Se aprueba la norma de ergonomía, cuyo objetivo es "establecer los parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores con el fin de proporcionarles bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su desempeño".
Resolución Ministerial No. 376-2008-TR	Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el trabajo	Busca promover la prevención del VIH y establece medidas en contra de la discriminación de personas con VIH.
Resolución Ministerial No. 480-2008-MINSA.	Listado de enfermedades profesionales	Establece el listado de enfermedades laborales para la evaluación y la calificación del grado de invalidez de los trabajadores.
Resolución Ministerial No. 050-2013-TR	Modelos de Registros y Guía básica del SGSST	Aprueba los formatos de registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Señala la obligación de tener información mínima y se aprueban los siguientes documentos: Modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Guía Básica sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución Ministerial No. 111-2013-MEM-DM	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad	Se aprueba el reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo en el sector de la electricidad.
Resolución Ministerial No. 215-2019-TR	Aprueba el aplicativo informático denominado «Plataforma de la seguridad y salud en el trabajo-PIASST» y su manual de usuario	Aprueba un aplicativo informático para la autogestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Resolución Ministerial No. 200-2021-TR,	Establecen criterios técnicos para determinar el tipo y número de aparatos sanitarios en centros de trabajo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, que no califican como edificaciones y/o habilitaciones urbanas	Establecen criterios técnicos para determinar el tipo y número de aparatos sanitarios en centros de trabajo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial que no califican como edificaciones y/o habilitaciones urbanas.

Resolución Ministerial No. 245-2021-TR	“Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo”.	Se establece la obligatoriedad de constituir el CSST y el procedimiento para escoger a los representantes y el número de miembros, entre otras medidas.

Anexo 11. Análisis de cumplimiento peruano del Convenio C 155 de 1981

Disposición	Tema	Obligación	Análisis Cumplimiento	Recomendaciones
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.	Política Nacional en SST	Formular una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.	La Ley 29783 de 2011 establece la obligación para el Estado de formular una política nacional en materia de SST y ambiente de trabajo seguro, incorporando los principios frente a los cuales debe estar basada (prevención, gestión integral, responsabilidad, universalización, atención integral de la salud, participación y diálogo social). Así mismo, determina como su objetivo el prevenir los accidentes y los daños a la salud como consecuencia del trabajo. En la actualidad, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en cabeza del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el Decreto Supremo No 018-2021-TR, formuló la política nacional de seguridad y salud en el trabajo (PNSST) al 2030.	
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.		Poner en práctica la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.		
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.		Reexaminar periódicamente la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.	La Ley 29783 de 2011 señala, en su artículo 4, el deber de cumplir con esta obligación y la pone en cabeza del Estado. Es pertinente mencionar que la norma señala que la Política debe ser reexaminada periódicamente. Esto se ha cumplido de tal forma que la PNSST 2030 remplazó la Política Nacional de SST 2013 - 2021 a partir de un diagnóstico sobre el panorama nacional en SST que identificó a la población económicamente activa, el empleo informal, las	

			cifras de siniestralidad, los procesos de reportabilidad y la protección de la seguridad social, entre otros elementos que estructuraron las prioridades y objetivos del PNSST 2030.	
C 155 -1981, Artículo 8		La política deberá ser consultada por las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.	Esta obligación está prevista en el ordenamiento de Perú en la Ley 29783 de 2011. Por otro lado, el Decreto Supremo N° 001-2021-TR señala entre las funciones del comité de Seguridad y Salud en el Trabajo participar en el desarrollo de las políticas nacionales. Lo mismo para el caso de los Consejos Nacionales y Regionales de SST. Todas estas entidades cuentan con participación de representantes de empleadores y trabajadores. En particular, la PNSST 2030 fue desarrollada en un proceso de diálogo social tripartito establecido por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) en el que participaron representantes de los trabajadores, empleadores y entidades estatales.	
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 2.		El objetivo de la política nacional debe ser la prevención de los accidentes y los daños para la salud como consecuencia del trabajo, reduciendo los riesgos inherentes del medio ambiente de trabajo.	La Ley 29783 de 2011, en su artículo 4, establece que el objetivo del diseño de la Política Nacional debe ser la prevención de los accidentes y daños respecto al trabajo. De esta forma, el PNSST 2030 plantea los siguientes objetivos: garantizar la gestión y capacidad institucional articulada en materia de SST del Estado, las empresas, las y los trabajadores; construir una cultura de prevención de riesgos en el entorno laboral; incrementar el aseguramiento de las y los trabajadores frente a	

			los riesgos laborales; mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral de las y los trabajadores; e incrementar los niveles de cumplimiento de la normativa sobre SST en el sector privado y público.	
C 155 -1981, Artículo 5 y Artículo 6.		La política nacional debe contener los siguientes elementos.		
		Gestión de riesgos frente a los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinara, equipos, sustancias, operaciones y procesos.	La Ley 29783 de 2011 establece esta obligación en su artículo 5 literal A. Sin embargo, existen normas que tienen un mayor grado de especificidad, cubriendo riesgos como la ergonomía, los agentes químicos y el hostigamiento sexual, entre otras. Lo anterior sin contar con que el país también tiene en cuenta esta obligación en la normativa para diferentes sectores de la industria, como el pesquero, los hidrocarburos y el minero, entre otros. Así mismo, la PNSTT 2030 plantea entre sus objetivos mejorar las condiciones de SST en el entorno laboral mediante la implementación de SG-SST, la innovación tecnológica y la incorporación de estrategias de intervención, entre otras medidas.	
		Obligatoriedad de formación, capacitación y participación de los trabajadores en materia de SST.	La Ley 29783 de 2011 señala, en el artículo 27, el deber del empleador de capacitar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos. Además, señala que cada trabajador deberá asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud.	

			Así mismo, la PNSTT 2030 plantea la asistencia técnica y capacitación para empleadores y trabajadores en la implementación del SG-SST y en los mecanismos de participación. Es de resaltar que el gobierno peruano dispone en sus páginas web ciclos de capacitaciones en SST. Adicionalmente, este desarrolló videos explicando cada uno de los componentes en SST que deben desarrollarse.	
		Comunicación y participación en todos los niveles de las empresas y a nivel nacional.	La Ley 29783 de 2011 dicta en su artículo 5 literal *d* que las políticas nacionales deben tener en cuenta "*Medidas de comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y en todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive*". Debe señalarse también que el país incorpora los Comités y los Consejos Regionales y Nacionales de SST, los cuales tienen participación de trabajadores y empleadores y generan recomendaciones y propuestas para la prevención de riesgos.	

		Establecer medidas de protección de trabajadores cuando emprendan gestiones en pro de SST ante acciones disciplinarias realizadas por el empleador.	N/H	Se establece la facultad del trabajador de denunciar ante el inspector conductas contrarias a la SST por parte del empleador. Sin embargo, no se señala de qué manera se protege al trabajador que denuncia estas conductas. Es recomendable que se implementen medidas de protección para el trabajador que denuncia, pues de lo contrario podría generarse un desincentivo para denunciar estas conductas.
		Establecer responsabilidades en SST de las autoridades públicas, empleador, trabajadores y demás personas interesadas.	La Ley 29783 de 2011 y su reglamento establecen las obligaciones del empleador y del trabajador. Por otro lado, señala cuáles son las autoridades que tienen la seguridad y salud en el trabajo a su cargo al especificar sus funciones y deberes.	
C 155 -1981, Artículo 15.	Diálogo Social	Consulta con las organizaciones más participativas frente a la implementación de la política en SST y medidas a nivel nacional.	Perú establece una serie de entidades que tienen a cargo el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Deben destacarse los Consejos Nacionales y Regionales y los comités de SST: Todas estas entidades colaboran con el diseño de estrategias en lo que a riesgos laborales respecta y cuentan con la participación de representantes de trabajadores y empleadores en ellas. Es claro entonces que el país ha incentivado el diálogo social y reunido los diferentes agentes de la SST y sus perspectivas en el desarrollo del derecho a la SST y medio ambiente de trabajo.	

C 155 -1981, Artículo 20.		Cooperación entre empleadores y trabajadores para la adopción de medidas en pro de la SST	La Ley 29783 de 2011 plantea el deber de los empleadores de garantizar la participación de los trabajadores en todos los aspectos de la SST. Adicionalmente, se establece el deber de conformar el comité de SST, el cual tiene participación de empleadores y trabajadores que colaboran en el establecimiento de medidas para la seguridad y salud en el trabajo.	
C 155 -1981, Artículo 9, numeral 1.	Registro, Inspección y Sanción.	Sistema de inspección frente al cumplimiento de la normatividad en relación a la seguridad y salud en el trabajo.	El país cuenta con la Ley 228806 de 2006. Esta designa al inspector de trabajo como el encargado de la vigilancia del cumplimiento de la Seguridad y Salud en el trabajo, señalando sus funciones y obligaciones. Entre ellas está la tarea de inspección y vigilancia, así como la potestad de imponer sanciones en caso de incumplimiento de las disposiciones en materia de SST.	
C 155 -1981, Artículo 9, numeral 2.		Sistema sancionatorio ante el incumplimiento de la normatividad en relación a la seguridad y salud en el trabajo.	La Ley 228806 de 2006 faculta al inspector de trabajo para imponer sanciones en caso de incumplimiento de la normativa de SST. Por otro lado, se señala cuando se configura una sanción, la gravedad de estas y cuál debe ser impuesta según el caso.	
C 155 -1981, Artículo 10.		Gestión de medidas para orientar a los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en SST.	Se establece en la Ley 29783 de 2011, que corresponderá a los consejos de SST, aumentar el grado de consciencia y compromiso con la seguridad y salud en el trabajo para diferentes agentes, como los trabajadores y los empleadores. En este sentido el PNSST 2030 determina que se presupuesta brindar asistencia	No se contempla al sector informal en el deber de orientación y capacitación en materia de riesgos laborales en Perú. El PNSST está direccionado en los procesos de capacitación a la población económicamente activa del sector formal.

			técnica y capacitación para los empleadores para la implementación del SG-SST.	Es necesario implementar campañas de capacitación y difusión de buenas prácticas al personal del sector informal acorde con sus necesidades.
C 155 -1981, Artículo 15.		Organismos central de control en SST	Perú establece al Ministerio de Trabajo y promoción de empleo como el organismo central en la materia. En este sentido se plantea a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como el responsable de la conducción del PNSST 2030.	
C 155 -1981, Artículo 11. litera c		Establecer procedimiento para la declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	La Ley 29783 de 2011 establece el deber del empleador de notificar e investigar accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales mediante el uso del Sistema Informático de Accidentes de Trabajo (SAT). Lo cual debe realizarse a través de la diligencia del formulario que corresponda.	
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso c		Elaboración de estadísticas frente a la estructuración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	La Ley 29783 de 2011 establece el deber de llevar las estadísticas en lo referente a accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de su publicación. Al respecto, el Ministerio de Trabajo dispone la oficina de estadística y en su página web oficial publica el boletín estadístico determinando los AT, incidentes peligrosos y enfermedades ocurridas de forma mensual.	

C 155 -1981, Artículo 11. Inciso d		Sistema de reporte frente a la estructuración de accidentes de trabajo grave o enfermedad profesional grave y que revele una situación grave. La autoridad debe establecer y reexaminar periódicamente los requisitos y procedimientos con las siguientes finalidades. • Registro de accidentes y enfermedades laborales y, cuando sea procedente, de los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional sea sospechoso. • La notificación de los anteriores.	La Ley 29783 establece un sistema de notificación mediante el cual el empleador deberá llevar registro de los accidentes y enfermedades laborales ocurridos. Adicionalmente, deberán notificarlos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).	
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso e		Reporte y publicación anual sobre las medidas tomadas en relación a la aplicación de la política y frente los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y otros daños a la salud. La notificación debe comprender los siguintes	En Perú se establecen los formatos de notificación en materia de SST. En ellos se incluye el deber de señalar los datos del empleador, el establecimiento, las personas lesionadas y el lugar donde ocurrió la circunstancia de exposición en casos de enfermedades laborales. Podemos decir entonces que el país cumple gratamente esta obligación.	

		elementos. • La empresa, el establecimiento y el empleador. • Las personas lesionadas y la naturaleza de las lesiones o enfermedades cuando sea el caso. • El lugar, la circunstancia y las circunstancias de exposición en caso de enfermedad laboral.		
P 155 - 2002, Artículo 6		Los miembros deberán publicar anualmente estadísticas sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos y accidentes de trayecto.	La ley 29783 pone en cabeza del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) el deber de publicar de manera anual las estadísticas en lo referente a accidentes y enfermedades laborales ocurridas. Al respecto, como se mencionó, estas se encuentran publicadas en la página institucional del Ministerio de Trabajo.	
C 155 -1981, Artículo 13. R 164 - 1981, Artículo 17	Derechos de los Trabajadores	Establecer medidas de protección para los trabajadores cuando suspendan actividades que puedan implicar un riesgo inminente y grave para su vida o salud. No debe tomarse ninguna medida en perjuicio del trabajador que de buena fe	Se establece entre las tareas del inspector de trabajo suspender actividades donde la seguridad y salud de los trabajadores esté en riesgo. Adicionalmente, se incorpora el deber del trabajador de informar al empleador frente a los peligros y riesgos que ocurran en el lugar de trabajo.	Se establece la facultad del inspector de trabajo para cerrar aquellos lugares en donde los trabajadores se encuentren ante un alto riesgo, pero no medidas de protección específicas para el trabajador más allá de no encontrarse más expuesto al peligro. En este sentido es imperante desarrollar un sistema de protección para el trabajador en el que, ante una denuncia, el vínculo laboral no sufra ninguna afectación. De esta forma se podrá incentivar la participación del trabajador en la gestión de la SST.

		formule una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador.		
C 155 -1981, Artículo 21.		Las medidas en SST no puede implicar una carga económica para los trabajadores.	La Ley 29783 de 2011 plantea que la SST no puede representar ningún costo para los trabajadores.	
R 164 - 1981, Artículo 4 literal g		Adoptar medidas que favorezcan a los trabajadores discapacitados.	La Ley 29783 de 2011 incorpora el deber de implementar medidas para garantizar el acceso al trabajo en igualdad de condiciones a personas con discapacidad, incluyendo cuotas mínimas de trabajadores de este tipo y ajustes razonables a sus condiciones.	
C 155 -1981, Artículo 16. Numeral 1	Obligaciones para el empleador	Las empresas deben garantizar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipo, operaciones y procesos sean seguros y que no entrañen ningún riesgo para la SST.	Le ley 29783 de 2011 plantea la obligación en cabeza del empleador de garantizar la seguridad del trabajo en los aspectos señalados. Además, está el Decreto 42-F, el cual muestra algunas condiciones que deben cumplir las industrias en materia de SST. Por otro lado, se busca garantizar esta obligación en sectores específicos. Ejemplo de esto es la Nº 249-2017-TR para los obreros. Así mismo, no se puede dejar de lado el deber de implementar el SG-SST, cuyo objetivo es fomentar	

			una cultura de prevención, evaluar los principales riegos y generar las medidas de control existente.	
C 155 -1981, Artículo 16. Numeral 2		Las empresas deben garantizar que los agentes y sustancias físicas y biológicas que estén bajo su control no generen riesgos en SST y que se tomen las medidas de protección adecuadas.	El artículo 56 de la ley 29783 de 2011 establece el deber del empleador de garantizar que los factores físicos y biológicos estén bajo control y que no generen riesgos para los trabajadores. Además, el país desarrolla ampliamente normas para evitar riesgos producidos por distinto factores, como la radiación solar, el uso de asbestos y la exposición a factores químicos, entre otros.	
C 155 -1981, Artículo 16. Numeral 3		Los empleadores tienen la obligación de proporcionar EPP para prevenir AT y EL.	El artículo 21 de la Ley 29783 de 2011 plantea el deber de los empleadores de facilitar al personal el equipo adecuado de protección y asegurarse que este sea utilizado de forma correcta. Adicionalmente, el Decreto 42-F contiene disposiciones frente al uso de equipos de protección en algunos sectores específicos de la industria.	
C 155 -1981, Artículo 17		Colaboración entre empresas para generar medidas de prevención cuando desarrollen simultáneamente actividades en el mismo lugar de trabajo.	La Ley 29783 de 2011 establece un principio de colaboración que involucra al estado, empleadores y trabajadores. Sin embargo, no declara de manera expresa la obligación de generar medidas de prevención en caso de actividades simultaneas. Ahora bien, la norma también dispone que los servicios de seguridad y salud podrán desarrollarse en forma común entre varios empleadores.	Es necesario que se avale el desarrollo de medidas de prevención conjuntas entre empleadores, en la medida que esto permite contar con mayores recursos para generar acciones de prevención más resistentes. Adicionalmente, esto promueve las innovaciones tecnológicas y la creación de métodos más efectivos de protección.

				Ahora bien, para ello se debe diseñar un sistema en el que el empleador sea el único responsable ante sus trabajadores, definiendo así las expectativas y labores de cada parte.
C 155 -1981, Artículo 18.		Los empleadores tienen la obligación de generar medidas y acciones ante situaciones de urgencia, accidentes y primeros auxilios.	La Ley 29783 de 2011 establece que el empleador debe ofrecer servicios de primeros auxilios, asistencia médica, extinción de incentivos y evacuación. A la vez, debe ejecutar simulacros y preparación ante emergencias. El Decreto Supremo Nº 005-2012-TR, en su artículo 83, prevé que el empleador deberá ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica. Adicionalmente, se señala en la normativa que los empleadores deben generar medidas de respuesta ante situaciones de emergencia.	
R 164 - 1981, Artículo 4 literal a. R 164 - 1981, Artículo 10		A la hora de promulgar o aprobar reglamentos respecto a la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, debe tenerse en cuenta la interrelación que existe entre la seguridad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los períodos de descanso, por otro. Añadir las obligaciones del art 16 del convenio, enumeradas a	En el país se plantea el deber en cabeza de los empleadores de garantizar que el lugar de trabajo, la maquinaria, equipo y los métodos usados sean seguros para los trabajadores. Así mismo, se crea la obligación de capacitar a los trabajadores en su uso. En lo que al descanso y el evitar la fatiga de los trabajadores respecta, el país tiene la norma básica de ergonomía. Esta contiene disposiciones en cuanto al descanso de los trabajadores, incluyendo pausas durante el trabajo.	

		continuación. • Que el lugar, maquinara, equipo y métodos de trabajo sean seguros. • Supervisar el trabajo, las prácticas y las medidas de seguridad e higiene. • Garantizar que la organización del trabajo, especialmente en aspectos como el descanso y la duración, no cause perjuicio para la seguridad y la salud de los trabajadores. • Tomar medidas necesarias para eliminar la fatiga física.	Adicionalmente, existen lineamientos que buscan disminuir la fatiga física de los trabajadores.	
R 164 - 1981, Artículo 13		Cuando la actividad y el tamaño de la empresa lo permita, esta deberá tener la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad. Además, la empresa deberá recurrir a especialistas para asesorarse sobre problemas particulares de seguridad o higiene o supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos.	La ley 29783 de 2011 obliga a los empleadores en Perú a constituir un servicio de salud en el trabajo cuya función es esencialmente preventiva. Estos servicios evalúan los riesgos y tienen también una función asesora en cuanto al diseño de programas en las empresas. Esta disposición se determina de forma general para la totalidad de empresas.	

R 164 - 1981, Artículo 14		El empleador deberá informar por escrito a los trabajadores sobre su política en materia de seguridad e higiene del trabajo cuando la índole de las actividades de la empresa lo justifique.	La ley 29783 de 2011 obliga a exponer por escrito su política en materia de seguridad y salud en el trabajo y el deber de cerciorarse que estas llegan a todos los trabajadores.	
R 164 - 1981, Artículo 15		Los empleadores deberán controlar la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo. Además, deberán llevar datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y sobre el medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables.	Se establece en la Ley de seguridad y salud en el trabajo de Perú la obligación de realizar exámenes periódicamente a los trabajadores a fin de llevar registro de sus condiciones de salud. Por otro lado, se establece entre las funciones del empleador velar por el cumplimiento de las normas de SST.	
C 155 -1981, Artículo 19.	Obligaciones de los trabajadores	Cooperar con el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador	El artículo 79 de la ley 29783 de 2011 establece la obligación de cumplir con los reglamentos y las normas que se crean para la SST. También obliga a los trabajadores a cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales, así como someterse a los exámenes que deban realizarse.	
		Hacer que los representantes del trabajador cooperen en SST y reciban información para	El reglamento de la ley 29783 de 2011 de Perú señala que los comités de SST tendrán la tarea de acceder a la información necesaria en el campo de la SST, así como proponer medidas.	

		garantizar la adecuada imposición de medidas.		
		Los trabajadores deben formación en SST.	El artículo 27 de la ley 29783 de 2011 dicta que los empleadores deben garantizar que los trabajadores reciban formación en materia de prevención de riesgos. Es de resaltar que el gobierno peruano dispone en sus página web ciclos de capacitaciones en SST y desarrolló videos explicando cada uno de los componentes en SST que deben desarrollarse.	
		Los representantes están habilitados para inspeccionar su lugar de trabajo en SST y estos deben consultados.	El reglamento de la ley de SST señala que los comités de SST podrán realizar la inspección de los lugares de trabajo en pro de vigilar el cumplimiento de las disposiciones para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.	
		Informar sobre cualquier situación que entrañe un riesgo para sí mismo.	El artículo 77 de la ley 29783 de 2011 plantea la obligación del empleador de informar sobre cualquier suceso que represente una peligro o riesgo para sí mismo.	
R 164 - 1981, Artículo 16		Los trabajadores deberán velar por su propia seguridad y cumplir con las instrucciones para garantizar su seguridad. Además, deben utilizar correctamente los elementos de trabajo, informar sobre cualquier daño o condición de	La ley 29783 de 2011 contiene la obligación del trabajador de cumplir con las instrucciones dadas por el empleador en lo que a SST respecta. También se señala el deber de este de utilizar correctamente los elementos de trabajo e informar al empleador sobre cualquier daño a su salud que se cause en el trabajo.	

		salud que sobrevenga al trabajo.		
C 155 -1981, Artículo 7.	Monitoreo y Obligaciones de riesgos laborales	Monitoreo periódico en materia de riesgos laborales a nivel global o diferentes sectores:		
C 155 -1981, Artículo 7.		Evaluación periódica global o frente a los diferentes sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (riesgos laborales). Realizar estudios.	El país prevé que, con periodicidad no mayor a dos años, se debe realizar un examen global en materia de SST a fin de identificar la situación del derecho en el país en función de las prioridades de la política.	
R 164 - 1981, Artículo 9		Los exámenes a que se refiere el artículo 7 de la convención deberán tener en cuenta a los trabajadores más vulnerables, como los trabajadores discapacitados	N/H.	Es de especial relevancia que en los procesos de examen global se identifiquen cuáles son las circunstancias y dinámicas existentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para los trabajadores del sector informal. Conocer esta información permitirá determinar las problemáticas y señalar las líneas de acción.
C 155 -1981, Artículo 7.		El examen deberá contener la Identificación de los principales problemas, las implementación de medidas para resolverlos y la prelación de medidas a tomar a nivel global o en los diferentes sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (riesgos laborales).	En Perú los exámenes que se realicen a nivel global tienen la intención de generar medidas de respuesta. También buscan la identificación de los problemas principales para posteriormente implementar medidas adecuadas de resolución y definir el orden de prelación de estas en materia de SST.	

C 155 -1981, Artículo 11. literal a		Establecer las obligaciones en materia de SST frente los diferentes grados de riesgo de las empresas de acuerdo con su infraestructura y equipo de trabajo.	Al respecto, la normativa dispone que las empresas que se dedican al desarrollo de actividades de alto riesgo deben adoptar la regulación propia que le es determinada, incorporando los estándares mínimos para sus respectivos sectores.	
C 155 -1981, Artículo 11. literal b	Medidas de Prevención de riesgos laborales	Establecer las actividades prohibidas que representan un riesgo para el trabajador o que requieren autorización para la operación.	En el país se encuentran actividades prohibidas para diferentes tipos de trabajadores, como mujeres embarazadas y niños. También se establece la obligación de contar con autorización para desarrollar actividades específicas en ciertos sectores, como la construcción.	
R 164 - 1981, Artículo 3.		Deben adoptarse medidas apropiadas conforme a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo.	El país cuenta con disposiciones que buscan adaptarse a las necesidades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de los diferentes tipos de trabajo. Ejemplo de esto son los sectores de la minería, los hidrocarburos, los transportistas y el agrario, entre otros, que encuentran lineamientos para su protección.	
C 155 -1981, Artículo 14.		Incluir enseñanza y capacitación en cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente en todos los niveles de formación y enseñanza (nivel superior técnica, médica y profesional).	En Perú existen distintas instituciones educativas que tienen programas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y prevención de riesgos que abarcan varios niveles educativos. Adicionalmente, el PNSST 2030, dentro de su objetivo de construir una cultura de prevención de riesgos en el entorno laboral, determinó la necesidad de promover acciones formativas sobre la prevención de riesgos laborales y conductas saludables y educación.	De forma articulada con el Ministerio de Educación, es necesario que se formule dentro del programa educativo a impartir en la educación media y superior aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales. Así mismo, se promueva la incorporación de un curso gratuito en materia de SST direccionado a empleadores y trabajadores.

C 155 -1981, Artículo 11. literal b		Determinar las sustancias cuya manipulación se encuentra prohibida, limitada o sujeta a autorización.	El país, mediante el Decreto Supremo 42-F de 1964, señala cuáles son las sustancias cuya manipulación es peligrosa. Adicionalmente, el país limita la exposición de diferentes trabajadores, como mujeres embarazadas o niños, a estas sustancias peligrosas.	
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso f		Sistema de investigación y análisis de agentes químicos, físicos o biológicos que generan riesgos para los trabajadores.	La normativa de Perú señala que le corresponde al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo coordinar acciones que busquen la investigación científica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta tarea también es impuesta para los consejos regionales.	
C 155 -1981, Artículo 12, Inciso a.		Disposiciones para que los fabricantes de maquinaria, equipos o sustancias se aseguren que ellos no generan ningún peligro para la seguridad y salud en el trabajo y fomentar el uso correcto de ellos.	La normativa en Perú indica que los empleadores que suministren maquinas, equipos o sustancias deben garantizar que estas no deriven ningún peligro para la salud de los trabajadores o demás personas en el lugar de trabajo que hagan un uso correcto.	Debe incluirse esta obligación de manera directa respecto a los fabricantes para garantizar la seguridad en más niveles. Por el momento solo está prevista para el empleador.
C 155 -1981, Artículo 12, Inciso b.		Disposiciones para que los fabricantes de maquinaria, equipos o sustancias informen sobre sus riesgos, características peligrosas y las instrucciones sobre la prevención de los riesgos.	En Perú se obliga al empleador a brindar la información y capacitación necesaria a los trabajares respecto a los riegos que implica el uso de la maquinaria, equipos o sustancias necesarias para la actividad. Así mismo, deben capacitarse a los trabajadores sobre su uso.	

C 155 -1981, Artículo 12, Inciso c.		Disposiciones para que se realicen estudios e investigaciones para la evolución de conocimientos científicos y técnicos frente a los riesgos de la maquinaria, equipos o sustancias.		Es necesario que se incorporen incentivos para la gestión de investigaciones y estudios sobre los peligros y riesgos en los diferentes sectores económicos. Entre ellos, se deben crear fondos que financien proyectos de investigación novedosos por concurso. Adicionalmente, se deben generar deducciones fiscales a aquellas empresas que desarrollen productos o medidas novedosas que mitiguen los peligros y riesgos en su sector. A su vez, es imperante que las Disposiciones se articulen con las organizaciones internacionales y con las entidades de seguridad social para el desarrollo de las investigaciones.

Anexo 12. Análisis de cumplimiento peruano del Convenio C 187 de 2006

Disposición	Tema	Obligación	Análisis Cumplimiento	Recomendaciones
C 187 – 2006, Artículo 2	Política Nacional en SST	Promover la mejora continua a través de la Política Nacional en SST.	La Ley 29783 de 2011 establece el deber de promover la mejora continua de la política nacional en materia de SST. Para esto prevé exámenes que deben realizarse para identificar la situación del país y analizar el perfil Nacional para realizar un plan que revise los puntos de mayor interés. Es de señalar que el fundamento del PNSST 2030 fue un análisis del contexto en riesgos laborales del país que abordó temas relacionados con las industrias existentes, los índices de siniestralidad y el estado de aplicabilidad de la normativa.	
C 187 – 2006, Artículo 2		Desarrollar la política en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.	El país prevé una serie de órganos que se integran por representantes de empleadores y de trabajadores, entre otros miembros. Un ejemplo de esto es el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre las funciones de esta entidad se encuentra asesorar a los entes relevante en materia de seguridad y salud en el trabajo para lograr el diseño de Políticas Públicas. Como soporte se encuentran también los Comités de Seguridad y Salud Laboral, quienes participan como órgano asesor en el diseño de las políticas. En particular, la PNSST 2030 fue desarrollada en un proceso de diálogo social tripartito establecido por	

			el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), en el cual participaron representantes de los trabajadores, empleadores y entidades estatales.	
C 187 – 2006, Artículo 3		Debe promover un ambiente seguro y saludable	El país tiene una amplia normativa en materia de trabajo seguro, iniciando con la ley 29783 de 2011 y estableciendo normas para la protección de los trabajadores en diferentes sectores económicos con situaciones de vulnerabilidad específicas.	
C 187 – 2006, Artículo 3		Debe impulsar en todos los niveles el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable. Debe promover medidas y actividades para la prevención en el lugar de trabajo que involucren al empleador, trabajadores y representantes.	La Ley peruana, en sus disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, no hace distinción entre trabajadores. El grueso de sus disposiciones cubre a los trabajadores del territorio en general. La norma establece además el deber del empleador de garantizar el ambiente de trabajo seguro para los empleados mediante el diseño de actividades y medidas.	Aunque la normativa del país prevé la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores incluyendo grupos específicos, está muy orientada a trabajadores formales. Es necesario que se incluyan disposiciones para la protección de trabajadores informales. A su vez, es necesario que se incorporen mecanismos para garantizar la SST en este sector económico. Entre ellos se requiere de la sensibilización y capacitación, por lo que es necesario promover campañas de educación adaptadas a las actividades económicas desarrolladas y a sus necesidades. Es importante realizar una caracterización e individualización de la población. Así mismo, otra forma de lograr este objetivo puede ser facilitar el acceso a los EPP conforme a las labores actualizadas o brindar subsidios para el desarrollo de medidas preventivas.
C 187 – 2006, Artículo 3		Incorpora la evaluación de peligros y riesgos.	En la Ley 29783 de 2011 se establece la obligación del empleador de crear un servicio de salud.	

			Dentro de sus funciones tiene la responsabilidad de evaluar y prevenir riesgos para salvaguardar la seguridad y salud de los empleados. Adicionalmente, se establece la obligación del empleador de generar un programa de prevención en materia de SST y monitorear su cumplimiento. Es de mencionar que se estipula el deber de incorporar el SG-SST, el cual tiene por objeto la evaluación de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.	
C 187 – 2006, Artículo 3		Desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. Promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud procurando los siguientes puntos. • Generar campañas nacionales, internacionales e iniciativas en el lugar de trabajo en aras de crear conciencia respecto a la seguridad y salud en el trabajo. • Facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes. • Promover en el ámbito del lugar de trabajo la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad social. Abordar las limitaciones de las	La Ley 29783 de 2011 contiene la cultura nacional de prevención como uno de sus objetivos principales. Para esto, la Ley establece el deber de varias entidades. como la junta Nacional y Regional de SST encargada de fomentarla. En esta misma línea, en Perú se designa el lunes 28 de abril de cada año como el día de la seguridad y salud en el trabajo, día en el cual se generan campañas y programas de información en materia de SST. En lo que respecta a las estadísticas, se establece que el Ministerio del Trabajo deberá publicarlas mensualmente con base en las notificaciones realizadas por los empleadores. Por otra parte, la norma dispone el deber de gestionar la elección del Comité de SST para las empresas que tengas 20 o más trabajadores y del Supervisor de SST para aquellas empresas que tengan menos de 20 trabajadores.	

		microempresas, las pequeñas y medianas empresas y los contratistas en relación con la aplicación de las políticas y la reglamentación sobre seguridad y salud en el trabajo.		
C 187 – 2006, Artículo 2	Sistema Nacional en SST	Promover la mejora continua a través del Sistema en SST.	La mejora continua del sistema se reconoce como uno de los elementos propios del sistema. El país plantea acciones para seguirla estableciendo indicadores y obligaciones en materia de investigación de agentes de riesgo, entre otras.	
		El sistema se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, que incluye los siguientes elementos.		
		La legislación, los convenios colectivos en su caso y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo.	La ley 29783 de 2011 señala el deber de tener en cuenta los instrumentos internacionales en el sistema de SST. Sin embargo, no encontramos ratificados los convenios de especial importancia en la materia previstos por la OIT. Aun así, se hace uso de los convenios colectivos, normas y demás instrumentos en materia de SST que son previstos por el país. Por otra parte, se evidencian en la Ley 29783 de 2011 los elementos e insumos necesarios para la aplicación efectiva de la SST en la medida que determina órganos de gestión, establece obligaciones y responsabilidades, incorpora los elementos propios a desarrollar del Comité de SST y del SG-SST y establece los mecanismos de notificación de los ATEL, entre otros.	Si bien el país tiene legislación y los convenios colectivos, no podemos decir que use a cabalidad los instrumentos pertinentes, pues no se señala nada respecto a la utilización de los convenios internacionales, como el 155 y 187 que son de especial relevancia en cuanto a SST. Aunque los Convenios no se encuentran ratificados, es recomendable que sean tenidos en cuenta para el desarrollo del programa nacional de SST.

		Una autoridad u organismo, o autoridades u organismos, responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	La Ley 29783 de 2011 establece las entidades que están a cargo del Sistema Nacional de SST, entre las que se encuentra el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene un rol relevante al ser el encargado de inspección, control y vigilancia de la ejecución de las obligaciones, así como de la formulación de regulaciones para dar aplicabilidad a la norma.	
		Mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección.	Se establece en la Ley 29783 de 2011 el deber del inspector de trabajo de realizar cualquier diligencia que sea necesaria para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de SST, como exámenes, investigaciones, pruebas, etc.	
		Disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.	La ley 29783 de 2011 de Perú establece el deber de cooperación entre los principios de la SST y entre las obligaciones de los empleadores y trabajadores. Lo anterior debe incluir la participación de los representantes. Adicionalmente, los Comités de SST que deben constituirse en el trabajo tienen funciones de inspección y asesoramiento en la materia.	
		Un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.	EL sistema de SST que se implementa en el país prevé organismos tripartitos encargados de la SST. Ejemplo de esto son el Consejo Nacional y Regional de SST y los comités de SSTT, los cuales tienen naturaleza tripartita.	

		Servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.	La ley 29783 de 2011 establece que los servicios de salud que deben ser creados por el empleador tienen el deber de brindar asesoramiento e información en materia de SST. También tienen este deber el Consejo Nacional, los Consejos Regionales de SST y los Comités de SST.	Es importante emprender desde el gobierno acciones de capacitación y formación direccionadas a los Comités de SST con el fin que desarrollen habilidades para generar recomendaciones acordes a las condiciones laborales que evidencian.
		Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	El artículo 27 de la ley 29783 de 2011 dicta que los empleadores deben garantizar que los trabajadores reciban formación en materia de prevención de riesgos. También se establece un deber de formación en cabeza de los Consejos, tanto nacional como regional. Es de resaltar que el gobierno peruano dispone en sus página web de ciclos de capacitaciones en SST y desarrolló videos explicando cada uno de los componentes en SST que deben desarrollarse.	Aunque se establece el deber de formación, la norma hace hincapié en el trabajador. Además, no se establece una ruta clara a seguir en cuanto a la forma en la que se debe formar a este. Es recomendable que esta formación se extienda a todos los agentes que colaboran en garantizar el derecho a la SST.
		Servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	Se establece en la ley 29783 de 2011 que todo empleador deberá constituir un servicio de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber por parte de los consejos nacional y regional de SST de promoverlos.	
		La investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	La ley 29783 de 2011 establece el deber de investigar en materia de SST en colaboración de los empleadores, trabajadores y comités. También establece el deber de generar el procedimiento específico para llevar a cabo esta tarea.	

		Un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes.	La ley 29783 de 2011 establece un deber de notificación de los accidentes y enfermedades laborales en cabeza de los empleadores. Por otro lado, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se encarga de examinar y sistematizar los datos. Además, debe publicarse un informe mensual respecto a la accidentalidad por parte del Ministerio de Trabajo.	
		Disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales.	Se establece en la ley 29783 de 2011 el deber del empleador como garante de la SST de afiliar a los trabajadores al seguro correspondiente para la cobertura de las prestaciones asistenciales y económicas que procedan a razón de los accidentes o enfermedades laborales que se produzcan.	Aunque la ley tiene algunas disposiciones que hacen referencia a los regímenes de seguros o de seguridad social, no se señala una articulación de estas entidades para colaborar con la SST. En ese orden de ideas, es recomendable que la política de SST en el país tenga en cuenta estas entidades para darles una presencia más colaborativa en la finalidad de la SST más allá de cubrir indemnizaciones y prestaciones.
		Mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas y en la economía informal.	En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresa, la autoridad administrativa (MTPE) deberá brindar asesoría para la implementación de programas de SST. Por otro lado, se establece para estas un sistema de registro simplificado en virtud de la Resolución Ministerial N.º 085-2013-TR.	Aunque se establecen mecanismos de apoyo, estos se limitan a asesorías o a simplificar sistemas. Es recomendable que se establezcan formas que tengan una mayor eficacia en la implementación de la SST en cuanto a micro, pequeñas y medianas empresas se refiere, teniendo en cuenta aspectos como la infraestructura o la capacidad económica.

R 197 - 2006, Artículo 3.		Se deberán implementar medidas adecuadas para proteger a todos los trabajadores, especialmente a los de sectores de alto riesgo y a los más vulnerables.	El país cuenta con normas que buscan la protección de trabajadores en sectores de riesgo elevado, como el Decreto Supremo N° 011-2019-TR para la construcción, el Decreto Supremo N° 024-2016-EM para la minería y la Resolución Ministerial N° 111-2013-MEM-DM para la electricidad, entre otros. Por otro lado, se implementan disposiciones para proteger a los trabajadores especialmente vulnerables, como mujeres embarazadas o niños.	
r 197 - 2006, Artículo 10.		Se deberá promover medidas y actividades para la prevención en el lugar de trabajo que involucren al empleador, trabajadores y representantes.	El país establece acciones a desarrollar atendiendo a las necesidades específicas del país de manera anual. Adicionalmente, para un plazo mayor, se prevé la "Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030", la cual establece objetivos e indicadores al año 2030 en materia de SST.	
C 187 – 2006, Artículo 2	Programa Nacional en SST	Promover la mejora continua a través del Programa Nacional en SST.	La ley 29783 de 2011 establece el deber de buscar la mejora continua como uno de los principios fundamentales del sistema. Adicionalmente, el PNSST 2030 define acciones a desarrollar conforme a las necesidades del país en lo que a la seguridad y salud en el trabajo se refiere. Es necesario mencionar que el PNSST plantea tanto la política como el programa al definir los objetivos y las actividades a desarrollar para su cumplimiento.	
C 187 – 2006, Artículo 2		Desarrollar el Programa Nacional en SST en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.	Las entidades encargadas de formular el programa nacional, como el Consejo Nacional de SST, cuentan con participación de los empleadores y trabajadores. En este marco, se garantiza la	

			participación tripartita bajo espacios de diálogo y discusión.	
C 187 – 2006, Artículo 5		El programa debe ser elaborado, aplicado y reexaminado periódicamente.	El país cumple satisfactoriamente con esta obligación creando objetivos y metodologías para su cumplimiento acorde con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2021 al 2030 que es la continuación del de 2017 a 2021.	
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2, inciso a		Promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud.	La PNSST 2030 implementada por Perú aborda la cultura nacional de la prevención en materia de SST, la cual busca la identificación de riesgos, mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo e incrementar los niveles de sensibilización en materia de SST.	
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Esto con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo.	La PNSST 2030 establece entre sus objetivos primordiales la prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como la reducción de los daños de salud que se le pudieran generar a los trabajadores a razón de ATEL.	Se establece este deber y hay normativa que busca la reducción de riesgos por sectores. Sin embargo, es recomendable hacer uso de la información obtenida en los sistemas estadísticos y las notificaciones para aumentar la protección respecto a diferentes factores de riesgo, como se ha hecho con el uso de asbesto o la exposición a radiación solar. Así mismo, el programa debe contener actividades puntuales para los sectores económicos de alto riesgo.

C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Elaborar y reexaminar la normativa sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.	El Decreto Supremo Nº 005-2012-TR establece en su artículo 6 el deber de realizar cada dos años un examen de la situación nacional en materia de SST. Adicionalmente, los planes que se implementan anualmente en materia de SST en el país consideran el nivel de cumplimiento anterior a la hora de establecer los objetivos.	
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Incluir objetivos, metas e indicadores de progreso.	Los planes de SST que implementa el país consideran la situación del país en materia de SST para establecer los objetivos que se buscan conseguir a corto y largo plazo. Por otro lado, se establecen indicadores para medir el nivel de cumplimiento de los objetivos en los plazos establecidos.	
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. El programa nacional deberá coordinarse, cuando sea posible, con otros programas y planes nacionales.	Perú considera los programas implementados con anterioridad a la hora de establecer nuevos programas en busca de dar progresividad al alcance de objetivos en materia de SST. Así mismo, articula su PNSST 2030 a la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030.	
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Debe ser difundido y respaldado por autoridades nacionales.	La normativa de SST implementada en Perú contempla al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como la entidad encargada de conocer, aprobar y dar seguimiento al	

			cumplimiento del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
R 197 - 2006, Artículo 13.		Los miembros deberán preparar y actualizar un perfil nacional que resuma la situación de la seguridad social y salud del trabajo y los progresos para conseguir un medio ambiente seguro y saludable.	Es relevante mencionar que el perfil nacional de SST se encuentra comprendido en el PNSST 2030, donde se analiza la evolución de la accidentalidad y enfermedad en las diferentes industrias.	

Venezuela

Anexo 13. Síntesis de normatividad venezolana SST

A continuación, se presenta un consolidado no exhaustivo de las disposiciones normativas de Venezuela:

NORMA	ASUNTO	SÍNTESIS DE LA DISPOSICIÓN
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 87.	De los Derechos Sociales y de las Familias.	Establece el deber del patrono o patrona de garantizar la Seguridad y Salud en el trabajo. También el rol del Estado de adoptar medidas e instituciones que permitan el control y promoción de las condiciones de SST.
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Establece las entidades encargadas de la gestión explicando sus derechos y obligaciones en el ámbito de la SST. Plantea grupos vulnerables que deben ser protegidos por la SST. Explica las condiciones que deben cumplir las Empresas de Trabajo Temporal, Intermediarias y Contratistas. Hace énfasis en el riesgo de ergonomía. Además, define qué son los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales e incorpora el deber de notificar los incidentes ocurridos en el trabajo. Señala las prestaciones a las que pueden acceder los trabajadores conforme a los riesgos y sus consecuencias. Adicionalmente, incorpora las infracciones y sanciones que pueden ser aplicadas ante incumplimiento.
Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras.	Condiciones dignas de trabajo.	Establece algunas condiciones que debe cumplir el empleador en materia de SST, como garantizar que los delegados y delegadas de prevención y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes. Por otro lado, en el capítulo 5 la ley señala que debe garantizarse el ambiente de trabajo seguro y saludable.

		Así mismo, establece el régimen sancionatorio por infracciones de incumplimientos frente a los límites de la jornada de trabajo, las condiciones de trabajo y por acoso sexual, entre otros.
Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes	Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes	Establece el deber de protección de niños y adolescentes contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación o sea peligroso y nocivo para su salud o para su desarrollo integral. Además, establece la edad mínima para trabajar, la jornada máxima permitida, el deber de realizar exámenes médicos y su afiliación al sistema de seguridad social, entre otros.
Ley para Personas con Discapacidad	Ley para Personas con Discapacidad	Establece el deber de garantizar la inserción laboral para personas con discapacidad y adaptarse a sus condiciones específicas. Además, plantea la obligación de capacitar a las personas en situación de discapacidad adaptándose a sus necesidades específicas.
Ley Orgánica para la Atención y Desarrollo Integral de las Personas Adultas Mayores.	Ley Orgánica para la Atención y Desarrollo Integral de las Personas Adultas Mayores.	Establece entre sus disposiciones el deber del Estado de garantizar la inclusión de los adultos mayores al trabajo.
Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social	Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social	Crea el Sistema de Seguridad Social. Establece y regula su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación. Establece la obligatoriedad de los empleadores de afiliar a los trabajadores. Así mismo, incorpora el régimen de prestacional de previsión social que tiene los regímenes prestacionales de empleo, pensiones, seguridad y salud en el trabajo. Establece que el régimen prestacional de SST, que busca la promoción del trabajo seguro y saludable, el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación y la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. A su vez busca el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y la atención integral de los trabajadores y trabajadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando, por causas relacionadas con el trabajo, nacieren con patologías que generen necesidades especiales. La protección se hace mediante

		prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral, capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo Se establecen las pensiones e Indemnizaciones por Accidentes y Enfermedades de Origen Ocupacional.
Ley Orgánica de Drogas	Ley Orgánica de Drogas	Establece los mecanismos y medidas de control, vigilancia y fiscalización en el territorio nacional a que serán sometidos los estupefacientes y sustancias psicotrópicas. Al respecto, determina la obligación que el Estado implemente un sistema público de atención y tratamiento de las adicciones para el abordaje de la problemática de las adicciones en todo el territorio nacional. El sistema debe contemplar un modelo único de atención y de intervención profesional sobre la base de la diversidad, características de la adicción, evolución individual del paciente, su familia y su entorno social a fin de garantizar desde su desintoxicación hasta su reinserción social definitiva. Así mismo, establece la obligación que toda persona jurídica o natural deban colaborar con la prevención integral del consumo de drogas. Para ello incentiva la creación de comités laborales de prevención de consumo de drogas, integrados por trabajadores y trabajadoras, personal contratado y obrero, a fin de elaborar proyectos de prevención en el ámbito laboral. Además, establece la obligación de las instituciones del Estado y las empresas públicas y privadas, con un número mayor de cincuenta trabajadores o trabajadoras, a proporcionar la ubicación laboral a las personas rehabilitadas en el marco de los programas de reinserción social.
Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer	Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer	Establece deberes para prevenir enfermedades y riesgos y busca garantizar el acceso igualitario para las mujeres al trabajo, así como algunas medidas encaminadas a protegerlas en caso de embarazo.
Ley Orgánica de Reforma a la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Promueve el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra ellas en cualquiera de sus formas y ámbitos. La ley combate la arraigada discriminación sistémica contra las mujeres, especialmente cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, mediante cambios en los patrones socioculturales que sostienen las relaciones desiguales de poder sobre las mujeres. Establece la definición y formas de violencia que se pueden presentar en contra de las mujeres, incluidas aquellas en el ámbito laboral. También determina los derechos laborales y las medidas de prevención que deben incorporarse para las mujeres que son víctimas de violencia en el lugar de trabajo.

Ley para la Promoción y Protección del Derecho a la Igualdad de las Personas con VIH o Sida y sus Familiares	Ley para la Promoción y Protección del Derecho a la Igualdad de las Personas con VIH o Sida y sus Familiares	Promover y proteger el derecho a la igualdad de todas las personas con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA). Para ello se establece la obligación de incluir la prevención de VIH/SIDA, así como la prohibición de la discriminación fundada en esta condición de salud en el Plan Nacional de SST. Se prohíbe la discriminación y se establece que los trabajadores deben ser trasladados o trasladadas de su lugar de trabajo a otro sitio o cargo solo cuando las condiciones de trabajo puedan afectar su salud, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones de trabajo por este motivo.
Decreto No. 1.564 de 1973	Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo	Establece obligaciones frente a las condiciones de higiene y seguridad industrial, entre ellos el informar a los trabajadores los riesgos a los que están expuestos y las normas esenciales de prevención. Determina las condiciones de los inmuebles destinados a los centros de trabajo. A la vez establece las condiciones de higiene de las industrias o trabajos peligrosos. Así mismo, referencia las condiciones de ventilación, iluminación, ruidos, vibraciones, temperatura y humedad que se deben tener en el lugar de trabajo. Por su parte, también establece las condiciones que se deben garantizar en las máquinas, equipos y herramientas.
Decreto No. 5078 de 2006	Reglamento parcial de la Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo	Desarrolla las normas en torno a la promoción del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, la prevención de ATEL y la protección de los trabajadores en los riesgos. Establece la obligación de declarar obligatoriamente ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad los ATEL. Incluye los programas de protección para la población con VIH, personas con discapacidad, mujeres embarazadas y otros individuos dentro de la Política Nacional de SST. Se incorpora el régimen prestacional de SST y se establecen los servicios de SST que se deben prestar. El objetivo de la Política es la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo. Se establece la obligación de conformar un Comité de Seguridad y Salud Laboral en todo centro de trabajo y de estructurar una política y programa de seguridad y salud en el trabajo.
NT-02-2008 (Resolución 6228 de 2008)	Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional	La norma incorpora las acciones y requisitos para la declaración e investigación de enfermedades ocupacionales y la define. También establece la clasificación de las afecciones que se consideran ocupacionales en relación con su tipología, donde el estrés laboral se ubica dentro de las afecciones por factores psicosociales.

NT-03- 2016 (Resolución 9588 de 2016)	Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Organiza los servicios de la seguridad y salud en el trabajo, establece el rol de las diferentes entidades que deben cooperar en esto y las funciones del servicio. Por otro lado, señala nuevamente el deber del empleador de crear los servicios de SST. También indica el deber de realizar exámenes médicos a los trabajos. A su vez establece los informes que deben realizarse en relación con los exámenes médicos. En términos generales la norma establece los lineamientos a cumplir por todo empleador para la organización, conformación, registro y funcionamiento del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado para garantizar la protección de los trabajadores y las trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud física y mental, producto de la actividad laboral y de las condiciones en que esta se efectué.
Norma Técnica para el Control en la Manipulación, Levantamiento y Traslado Manual de Carga (Resolución 9589 de 2016)	Norma Técnica para el Control en la Manipulación, Levantamiento y Traslado Manual de Carga	Establecer criterios, pautas y procedimientos, los cuales son fundamentales para regular la manipulación, levantamiento y traslado manual de cargas con pesos mayores a 3 kilogramos, tomando en cuenta las características del proceso de trabajo, las condiciones del medio ambiente de trabajo y de los trabajadores y trabajadoras que realizan estas tareas.
NT-04-2023 (Resolución 057 de 2023)	La Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	Esta norma señala los parámetros que deben cumplir los programas de seguridad y salud en el trabajo. Incluye parámetros para la investigación de enfermedades. También el deber de comprometerse con el cumplimiento de las políticas de SST.
Resolución mediante la cual se dicta el Sistema de Clasificación de Categoría de Riesgos para cada Rama de Actividad Económica y su correspondiente Reglamento Especial de Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) (Resolución 689 de 2023).	Sistema de Clasificación de Categoría de Riesgos para cada Rama de Actividad Económica	Establece los lineamientos existentes para la determinación de las clases y grados de riesgos de cada entidad de trabajo acorde con la actividad económica para definir los porcentajes de cotización correspondientes al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Providencia mediante la cual se establece que toda entidad de trabajo debe presentar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo específico y adecuado a sus procesos de trabajo, el cual debe ser aprobado y registrado ante este Instituto; todo Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo debe cumplir con los parámetros que en ella se señalan.	Realizar aprobación y registro de los Programa de SST en los términos que en ella se especifican.	Se establece la obligación de presentar un programa de SST, específico para los procesos de trabajo, el cual debe ser aprobado y registrado ante el INPSASEL. Adicionalmente, se establecen cuáles son los elementos que debe tener el programa de SST. Se establece el costo tasa de la aprobación y registro de los Programas de SST.
Providencia mediante la cual se establece que los patronos y patronas de las Entidades de Trabajo, deben organizar los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo propios o mancomunados, los cuales tienen como objetivo primordial la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, la salud y la integridad personal de los trabajadores y trabajadoras.	Registro y acreditación de los servicios de SST en los términos establecidos.	Se establece la obligación para los empleadores de organizar servicios de SST para la promoción, prevención y vigilancia en SST y para garantizar condiciones seguras en medio ambiente de trabajo, los cuales deben ser gratuitos para los trabajadores y deben ser registrados ante el INPSASEL.
Covenin 1566 de 1980	Seguridad para trabajos de contratistas	Establece requisitos de seguridad mínimos para trabajadores contratistas en diferentes aspectos, como equipamiento y primeros auxilios, entre otros.

Covenin 2248 de 1987	Manejo de materiales y equipos	Establece lineamientos para el manejo de máquinas y materiales en diferentes campos, como el manejo manual, el manejo mecánico y los transportadores, entre otros.
Covenin 2266 de 1988	Guía de los aspectos generales a ser considerados en la inspección de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo	Establece aspectos que deben considerarse para realizarse la inspección del cumplimiento de la higiene y la seguridad en el trabajo.
Covenin 2237 de1989	Ropa, equipos y dispositivos de protección personal (EPP)	Establece una serie de requisitos mínimos que debe cumplir la ropa, los equipos y los dispositivos de protección personal que sean proporcionados.
Covenin 2226 de 1990	Guía para la elaboración de planes para el control de emergencias	Establece los tipos de emergencia y propone el plan y la guía para su control.
Covenin 2245 de 1990	Escaleras, rampas y pasarelas. Requisitos de seguridad	Establece estándares y requisitos con los cuales deben cumplir las escaleras, rampas y pasarelas.
Covenin 2275 de 1991	Industrias o actividades consideradas como peligrosas o insalubres	Establece qué actividades se consideran insalubres o peligrosas.

Covenin 3069 de 1994	Guía para programa de protección respiratoria	Señala los lineamientos que deben cumplir las empresas para la protección respiratoria.
Covenin 1565 de1995	Ruido ocupacional. Programa de conservación auditiva. Niveles permisibles y criterios de evaluación	Intenta prevenir el riesgo para la SST que puede representar el ruido estableciendo límites razonables y criterios para la evaluación y determinación del riesgo.
Covenin 2254 de 1995	Calor y Frio	Establece los límites a la exposición al calor y frio en el trabajo.
Covenin 3153 de 1996	Trabajos en espacios confinados	Busca prevenir accidentes de trabajo señalando las condiciones que se deben cumplir en espacios confinados.
Covenin 474 de 1997	Registro y calificación de enfermedades del trabajo.	La norma establece el método para llevar el registro, calificación y estadística sobre las lesiones en el trabajo. Determina criterios para la evaluación de severidad de la lesión y respecto a las condiciones de exposición a factores de riesgo. Establece la obligación de notificar los accidente de trabajo.
Covenin 2274 de 1997	Servicios de Salud Ocupacional en Centros de Trabajo Requisitos Primera Revisión	Establece los requisitos de conformación y funcionamientos de los servicios de salud ocupacional en centros de trabajo. Al respecto se dispone que deben contar con recursos humanos y materiales. Así mismo determina sus perfiles y requisitos. Incorpora los elementos funcionales que se deben ejecutar, entre ellos la identificación y evaluación de los factores de riesgo del trabajo, la vigilancia de los factores y las condiciones del ambiente de trabajo y la adopción de las medidas de rehabilitación profesional, entre otros. A la vez, determina la obligación de contar con la documentación y registro de las regulaciones, evaluaciones clínicas y ambientales.
Covenin 810 de 1998	Características de los medios de escape en edificaciones según el tipo de ocupación	Establece requisitos con los que deben cumplir los edificios respecto al escape en caso de emergencia.

Covenin 1764 de 1998	Guía para la inspección de sistemas de prevención de incendio	Establece una guía para monitorear los sistemas de prevención de incendios implementados en los lugares de trabajo.
Covenin 2251 de 1998	Asbestos	Establece medidas que deben cumplirse respecto al uso o movilidad de asbesto.
Covenin 2252 de 1998	Polvos	Establece la forma de determinar la cantidad de polvo en el ambiente de trabajo y la cantidad respirable.
Covenin 2026 de 1999	Transporte seguro de material radioactivo	Esta norma establece los requisitos y procedimientos que se deben seguir dentro del sector de transporte cuando en el trabajo se emplean materiales radioactivos.
Covenin 3478 de 1999	Socorrismo	La norma contempla aspectos mínimos fundamentales que debe cumplir las empresas a la hora de prestar auxilio de socorro.
Covenin 218-1 de 2000	Protección contra radiaciones ionizantes usadas en medicina	Esta norma establece condiciones que se deben cumplir para controlar la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes.
Covenin 2250 de 2000	Ventilación de los lugares de trabajo	Establece una serie de requisitos que deben cumplir los espacios de trabajo respecto a la ventilación.
Covenin 2253 de 2001	Concentraciones ambientales de sustancias químicas	Esta norma establece las condiciones del ambiente de trabajo respecto a las sustancias químicas a las cuales pueden estar expuestos los trabajadores.
Covenin 2340-1 de 2001	Bioseguridad	Dicta las condiciones mínimas que deben considerarse en espacios de laboratorio para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.
Covenin 3650 de 2001	Materiales peligrosos. Calificación profesional del personal de servicios médicos	Establece requisitos sobre el conocimiento que debe tener el personal de servicios médicos de emergencia en referencia al soporte básico y avanzado de vida, así como de sus tareas respecto al análisis y respuesta ante un incidente.

	de emergencia (SME/MP) respondedor a incidentes	
Covenin 3661 de 2001	Gestión de riesgos, emergencias y desastres. Definición de términos	Establece las definiciones en lo pertinente a las emergencias generadas por desastres naturales y gestión de riesgos, como tipos de alerta, daño y amenaza, entre otros.

Anexo 14. Análisis de cumplimiento venezolano del Convenio C 155 de 1981

Disposición	Tema	Obligación	Análisis Cumplimiento	Recomendaciones
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.	Política Nacional en SST	Formular una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.	LOPCYMAT establece como responsabilidad del Ministerio de Trabajo de Venezuela la formulación de la política nacional en materia de SST. Adicionalmente, en el capítulo 2 de la norma se desarrolla lo referente a la política nacional en materia de SST y medio ambiente de trabajo implementada en el país. Así mismo, la norma dispone que esta tendrá como fin el control de las condiciones de trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades laborales y la restitución de la salud, entre otros. Sin embargo, es pertinente mencionar que en Venezuela no se ha formulado una política nacional en seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, la misma no ha sido puesta en práctica. Lo anterior ha sido generado, en parte, por la compleja situación social y económica que Venezuela ha experimentado en los últimos años.	Es necesario que para la formulación de una política nacional de SST se estructure un perfil nacional en riesgos laborales. El perfil tiene como objetivo establecer las prioridades de acciones en las que debe enfocarse un país en la materia. Posteriormente, se hace necesario estructurar mesas de diálogo conformadas por representantes de los empleadores y trabajadores de diferentes industrias.
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.		Poner en práctica la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.		

			Esto dificulta que en la agenda pública se incorpore el desarrollo de medidas en SST.	Ahora bien, la política debe retomar principios en torno a la prevención de ATEL para salvaguardar las condiciones de trabajo, fomentar una cultura de SST y garantizar la mejora continua. Esto incorporando las prioridades identificadas en el perfil de SST y los objetivos a desarrollar. Esta política debe tener la finalidad de guiar la construcción y el desarrollo de labores, actividades y disposiciones respecto a riesgos laborales.
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 1.		Reexaminar periódicamente la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.	Se establece en LOPCYMAT artículo 14 que el órgano rector, es decir, el Ministerio de Trabajo, se encargará en conjunto con la Superintendencia de Seguridad Social de la evaluación de las políticas.	
C 155 -1981, Artículo 8		La política deberá ser consultada por las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.	LOPCYMAT plantea como principio básico de la norma la colaboración entre trabajadores y empleadores. Dispone además que los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras y sus organizaciones deberán ser consultados para la creación, evaluación y puesta en práctica de la política pública. Para esto, se crean entidades que tienen entre sus funciones brindar asesoría en SST. Ejemplo de esto son los Comité de Seguridad y Salud Laboral.	
C 155 -1981, Artículo 4, Numeral 2.		El objetivo de la política nacional debe ser la prevención de los accidentes y los daños para la salud como consecuencia del trabajo, reduciendo los riesgos	LOPCYMAT plantea en su artículo 10 que el objetivo de las políticas públicas que se diseñen son, entre otras, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.	

		inherentes del medio ambiente de trabajo.		
C 155 -1981, Artículo 5 y Artículo 6.		La política nacional debe contener los siguientes elementos.		
		Gestión de riesgos frente a los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinara, equipos, sustancias, operaciones y procesos.	LOPCYMAT establece que las políticas nacionales deberán contener medidas para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Por otro lado, el país, a través de COVENIN, establece una serie de normas técnicas respecto a los diferentes riesgos que se pueden presentar en las industrias, incluyendo riesgos medioambientales, físicos, riesgos asociados a las maquinas, sustancias, procesos, etc.	Es recomendable encontrar la manera en que la gestión de riesgos incluya al sector informal, pues la realidad del país indica que son los trabajadores más afectados.
		Obligatoriedad de formación, capacitación y participación de los trabajadores en materia de SST.	LOPCYMAT plantea la obligación de brindar a los trabajadores formación y capacitación en materia de SST. También lo plantea como un derecho de los trabajadores. Por otro lado, se establecen las formas en las cuales los trabajadores participan en la SST a través de la NT-04-2023, sin contar que se encuentran presentes en los diferentes entes de la SST, como los comités.	

		Comunicación y participación en todos los niveles de las empresas y a nivel nacional.	La normativa venezolana reconoce el derecho de Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras y sus organizaciones representativas a ser consultados en lo que SST respecta. Para esto se crean entidades que cuentan con participación de estos agentes, como los Comités de Seguridad y Salud Laboral. La participación de trabajadores reconoce todos los niveles indiscriminadamente.	
		Establecer medidas de protección de trabajadores cuando emprendan gestiones en pro de SST ante acciones disciplinarias realizadas por el empleador.	El artículo 11 de LOPCYMAT establece que se deberá amparar la protección de los trabajadores y trabajadoras que actúen en defensa de sus derechos de manera individual o colectiva. No obstante, aunque existe la obligación general no se identifican de forma general las medidas de protección que deben ser implementadas para los trabajadores.	
		Establecer responsabilidades en SST de las autoridades públicas, empleador, trabajadores y demás personas interesadas.	LOPCYMAT plantea obligaciones en cabeza de los trabajadores y empleadores, así como de las diferentes entidades que participan de la SST.	

C 155 -1981, Artículo 15.	Diálogo Social	Consulta con las organizaciones más participativas frente a la implementación de la política en SST y medidas a nivel nacional.	LOPCYMAT establece en su artículo 5 el deber de participar en la seguridad y salud en el trabajo de las diferentes entidades en la implementación de políticas. Estas entidades, en varios casos, cuentan con la participación de los empleadores y trabajadores.	
C 155 -1981, Artículo 20.		Cooperación entre empleadores y trabajadores para la adopción de medidas en pro de la SST	En Venezuela se establece en LOPCYMAT la obligación del empleador de establecer comités paritarios con participación de trabajadores y empleadores para el diseño de las políticas.	
C 155 -1981, Artículo 9, numeral 1.	Registro, Inspección y Sanción.	Sistema de inspección frente al cumplimiento de la normatividad en relación a la seguridad y salud en el trabajo.	LOPCYMAT establece el deber de inspección en cabeza de las Unidades de Supervisión adscritas a la Inspectoría del Trabajo. Por otro lado, se le brindan facultades inspectivas a otros entes, como al delegado de prevención, que puede visitar el lugar de trabajo para analizar el cumplimiento.	
C 155 -1981, Artículo 9, numeral 2.		Sistema sancionatorio ante el incumplimiento de la normatividad en relación a la seguridad y salud en el trabajo.	Se establece en LOPCYMAT el sistema sancionatorio en materia de SST, señalando los distintos grados de gravedad de las faltas y las multas o medidas sancionatorias que corresponden según el caso. El órgano que se designa en Venezuela para la imposición de sanciones en materia de SST es el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. En las empresas las sanciones dependen de las unidades de supervisión adscritas al inspector de trabajo.	

			Lo anterior sin contar las indemnizaciones que corresponden por perjuicios cuando el ATEL se generó por culpa del empleador.	
C 155 -1981, Artículo 10.		Gestión de medidas para orientar a los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones en SST.	Se establece en LOPCYMAT el deber de asesorar a los empleadores y empleadoras en materia de SST en cabeza del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.	
C 155 -1981, Artículo 15.		Organismos central de control en SST	En LOPCYMAT se establece como órgano central de la SST el Ministerio del Trabajo.	
C 155 -1981, Artículo 11. litera c		Establecer procedimiento para la declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	La NT-02-2008 establece el procedimiento específico para la declaración de accidentes de trabajo del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. A su vez, se indica que esta entidad deberá investigar enfermedades. La información debe llegar a INPSASEL por medio de la notificación que debe realizar el empleador. Posteriormente, INPSASEL realizará una investigación mediante el informe para calificar el origen de la enfermedad.	Es necesario reforzar el nivel de vigilancia y control sobre el reporte efectivo por parte de los empleadores. Para ello es recomendable realizar brigadas de inspección. También se recomienda reforzar las medidas coactivas que se pueden imponer. Por su parte, es pertinente crear incentivos ante el reporte oportuno de los eventos por parte del empleador. Se deben abrir canales para que el trabajador pueda reportar cuando el empleador omita esta obligación.
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso c		Elaboración de estadísticas sobre la estructuración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	La norma COVENIN 474 de 1997 establece el sistema de notificación y estadísticas en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Se debe estructurar un sistema de información en el que se establezca el método de captura de datos que pueden derivarse de los reportes del empleador.

			Aunque se establece el sistema para llevar las estadísticas, se debe mencionar que los registros existentes son antiguos.	Además, es pertinente integrar estos sistemas con instituciones gubernamentales, como las entidades de salud y los representantes de los trabajadores, entre otras.
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso d		Sistema de reporte de la estructuración de accidentes de trabajo grave o enfermedad profesional grave y revele situación grave.	COVENIN 474 de 1997 y LOPCYMAT establece el deber de la empresas de notificar los accidentes y enfermedades que ocurran y clasificar su gravedad. Así mismo, este brinda una serie de pautas para cumplir con esta tarea.	Para ello, es pertinente adaptarse a las nuevas tecnologías y asignar recursos humanos y técnicos. Por otra parte, es necesario que el sistema de información y análisis de datos contemple una distinción entre los eventos graves con el fin de tener conocimiento de aquellas situaciones que ameriten un grado mayor de intervención.
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso e		Reporte y publicación anual de las medidas tomadas en relación a la aplicación de la política y los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y otros daños a la salud.	LOPCYMAT establece el deber del presidente del Ministerio de Trabajo de presentar un informe de las medidas tomadas en materia de SST y el deber de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.	Una vez se cuente con la estructuración de la política nacional y la información estadística, es posible empezar a generar procesos de rendición de cuentas sobre el estado de implementación de la política y las medidas adoptadas frente aquellos enfoques derivados de la información analizada.

P 155 - 2002, Artículo 2		La autoridad debe establecer y reexaminar periódicamente los requisitos y procedimientos para los siguientes trámites. • Registro de accidentes y enfermedades laborales y, cuando sea procedente, de los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional sea sospechoso. • La notificación de los anteriores.	En primer lugar, el empleador debe reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales a INPSASEL, quien se encarga de determinar su origen a partir de la investigación realizada.	Una vez se estructure el sistema de información es necesario que se promueva su revisión periódica y que se incorpore retroalimentación por las partes interesadas. Esto permitirá generar las actualizaciones necesarias para contar con información actualizada y validar la efectividad en relación a las medidas existentes frente a reportabilidad.
P 155 - 2002, Artículo 5		La notificación debe comprender los siguientes elementos. • La empresa, el establecimiento y el empleador. • Las personas lesionadas y la naturaleza de las lesiones o enfermedades, cuando sea el caso. • El lugar, la circunstancia y las circunstancias de exposición en caso de enfermedad laboral.	En Venezuela, COVENIN 474 de 1997 establece los requisitos de la notificación de accidentes y enfermedades laborales. Entre ellos se encuentra la identificación del empleador y el establecimiento, las personas lesionadas y el lugar y circunstancias de exposición que generaron el accidente.	

P 155 - 2002, Artículo 6 P 155 - 2002, Artículo 7		Los miembros deberán publicar anualmente estadísticas sobre los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos y accidentes de trayecto. Las estadísticas deben seguir los sistemas internacionales para la clasificación que sean vigentes y pertinentes establecidos bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo o de otras organizaciones internacionales competentes.	El país no publica estadísticas anuales en lo referente a accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Es esencial que se fortalezca el sistema de estadísticas en el país, dado que de esto depende el conocimiento de su situación en materia de prevención de ATEL. Actualmente, el país no brinda acceso a las estadísticas, por lo que no es posible conocer las dinámicas actuales en materia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Debe implementarse la obligación de adecuar las estadísticas a los sistemas internacionales vigentes para garantizar la objetividad y el entendimiento universal de estas.
C 155 -1981, Artículo 13.	Derechos de los Trabajadores	Establecer medidas de protección para los trabajadores cuando suspendan actividades que puedan implicar un riesgo inminente o grave para su vida o salud.	En LOPCYMAT se establece que el trabajador podrá suspender sus actividades cuando considere que hay algún riesgo para sí mismo en materia de SST. Sin embargo, la suspensión no termina la relación laboral y el empleador debe continuar realizando el pago del salario.	

C 155 -1981, Artículo 21.		Las medidas en SST no pueden implicar una carga económica para los trabajadores.	Se establece en LOPCYMAT que los gastos del régimen prestacional se encuentran a cargo del empleador.	
R 164 - 1981, Artículo 4 literal g. R 164 - 1981, Artículo 9		Adoptar medidas que favorezcan a los trabajadores discapacitados. Los exámenes a que se refiere el artículo 7 de la convención deberán tener en cuenta a los trabajadores más vulnerables. como los discapacitados.	La *Ley para Personas con Discapacidad* plantea obligaciones para garantizar la inserción laboral y adaptarse a las condiciones específicas de los trabajadores en situación de discapacidad.	
C 155 -1981, Artículo 16. Numeral 1	Obligaciones para el empleador	Las empresas deben garantizar que los lugares de trabajo, maquinaria, equipo, operaciones y procesos son seguros y no entrañan ningún riesgo para la SST.	Se plantea en el artículo 56 de LOPCYMAT que el empleador deberá garantizar las condiciones adecuadas de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo.	
C 155 -1981, Artículo 16. Numeral 2		Las empresas deben garantizar que los agentes y sustancias físicos y biológicos que estén bajo su control no generan riesgos en SST y que se	Se establece en LOPCYMAT artículo 56 el deber de los empleadores de adoptar las medidas necesarias para garantizarle a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo. Por otro lado, COVENIN en su normativa establece	

		tomen las medidas de protección adecuadas.	condiciones específicas respecto a los agentes tanto físicos como biológicos.	
C 155 -1981, Artículo 16.		Los empleadores tienen la obligación de proporcionar EPP para prevenir AT y EL.	La LOPCYMAT establece que el trabajador tiene derecho a recibir el equipo de protección y seguridad necesario.	
C 155 -1981, Artículo 17		Colaboración entre empresas para generar medidas de prevención cuando se desarrollen simultáneamente actividades en el mismo lugar de trabajo.	Se establece en LOPCYMAT el deber de colaboración entre empresas. Para esto, los empleadores podrán realizar medidas de actuación coordinada, como reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral de las diferentes organizaciones y empresas.	
C 155 -1981, Artículo 18.		Los empleadores tienen la obligación de generar medidas y acciones ante situaciones de urgencia, accidentes y primeros auxilios.	Según LOPCYMAT los empleadores tienen la obligación de crear Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales tienen a su cargo organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia, entre otros.	
R 164 - 1981, Artículo 10		Añadir a las siguientes obligaciones del art. 16 del convenio. • Que el lugar, maquinara, equipo y métodos de trabajo sean seguros. • Supervisar el trabajo, las prácticas y las medidas de seguridad e higiene. • Garantizar que la	Según LOPCYMAT el empleador debe garantizar que el espacio de trabajo y el equipo sean adecuados. La norma prevé, además, que el empleador deberá notificar las medidas tomadas en materia de SST al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su adecuada supervisión. En relación con el descanso de los trabajadores, LOPCYMAT plantea el deber de	

		organización del trabajo, especialmente en aspectos como el descanso y la duración, no cause perjuicio a la seguridad y la salud de los trabajadores. • Tomar medidas necesarias para eliminar la fatiga física.	implementar medidas para este y distintas entidades encargadas de velar por su cumplimiento. Ejemplo de esto son los servicios de SST que deben velar por asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.	
R 164 - 1981, Artículo 13		Cuando la actividad y el tamaño de la empresa lo permita, esta deberá tener la disponibilidad de un servicio de medicina del trabajo y de un servicio de seguridad. Además, las empresas deben recurrir a especialistas para asesorarse sobre problemas particulares de seguridad o higiene o para supervisar la aplicación de las medidas adoptadas para resolverlos.	En Venezuela se establece la obligación del empleador de incluir servicios de seguridad y salud en el trabajo, los cuales tienen funciones esencialmente preventivas. Además, participan en la SST como entes de planeación y supervisores del cumplimiento de las medidas de prevención y promoción en el lugar de trabajo.	
R 164 - 1981, Artículo 14		El empleador deberá informar por escrito a los trabajadores sobre su política en materia de seguridad e higiene del trabajo cuando la índole de	LOPCYMAT plantea la obligación del empleador de informar por escrito a los trabajadores los principios de prevención impuestos en la empresa de condiciones inseguras o insalubres. Ahora bien, se establece que la política debe ser comunicada al Comité de Seguridad y Salud Laboral. Debe ser	Es necesario que se promueva la organización de programas al interior de las empresas para la sensibilización y formación de los trabajadores en relación con la política de SST.

		las actividades de la empresa lo justifique.	difundida a los trabajadores y se debe brindar fácil acceso a ella.	
R 164 - 1981, Artículo 15		Los empleadores deberán controlar la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo. Además, deberán llevar datos sobre seguridad y salud de los trabajadores y sobre el medio ambiente de trabajo que la autoridad o autoridades competentes consideren indispensables.	Se establece en LOPCYMAT la obligación del empleador llevar el registro correspondiente de los datos sobre la Seguridad y Salud de los trabajadores y de notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales sobre los accidentes y enfermedades que se presenten. El empleador tiene el deber de exigir el cumplimiento de la normativa en materia de SST por parte de los trabajadores.	
C 155 -1981, Artículo 19.	Obligaciones de los trabajadores	Cooperar con el cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador.	En LOPCYMAT se establece que el empleador puede exigir el cumplimiento de la normativa de SST a los trabajadores.	Se recomienda que se establezca como deber del trabajador la cooperación en las obligaciones del empleador.
		Representantes del trabajador deben cooperar en la SST y recibir información para garantizar la adecuada imposición de medidas.	LOPCYMAT establece en su artículo 43 que los delegados de prevención, quienes hacen parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral, son escogidos por los trabajadores y tienen acceso a la información necesaria en materia de prevención.	
		Los trabajadores deben recibir formación sobre SST.	La LOPCYMAT establece el derecho de los trabajadores a recibir formación en materia de SST.	

		Los representantes están habilitados para inspeccionar su lugar de trabajo en SST y estos deben ser consultados .	LOPCYMAT establece que los delegados de prevención, quienes son escogidos por los trabajadores y los representan, tienen la facultad de realizar visitas a los lugares de trabajo para cerciorarse de que se cumplen las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
		Informar cualquier situación que entrañe un riesgo para sí mismo.	El artículo 54 de LOPCYMAT establece el deber en cabeza del trabajador de informar cualquier situación que entrañe un riesgo para sí mismo o para los demás.	
R 164 - 1981, Artículo 16		Los trabajadores deberán velar por su propia seguridad y cumplir las instrucciones para garantizar su seguridad. Además, deben utilizar correctamente los elementos de trabajo, informar sobre cualquier daño o salud que sobrevenga al trabajo.	En LOPCYMAT se establece que el empleador podrá exigir el cumplimiento a los trabajadores de las normas e instrucciones en materia de SST impuestas por el empleador para garantizar su seguridad. Adicionalmente, se establece la obligación de los trabajadores de realizar un uso adecuado de los elementos de trabajo.	
R 164 - 1981, Artículo 17		No debe tomarse ninguna medida en perjuicio del trabajador que de buena fe formule una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las	Se establece en LOPCYMAT que el trabajador tendrá derecho a ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en dicha Ley y demás normas que regulan la materia.	

		medidas tomadas por el empleador.		
C 155 -1981, Artículo 7.	Monitoreo y Obligaciones en Riesgos Laborales	Monitoreo periódico en materia de riesgos laborales a nivel global o en diferentes sectores.		
C 155 -1981, Artículo 7.		Evaluación periódica global o específica en los diferentes sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (riesgos laborales). Se establace el deber de realizar estudios.	En el país, mediante LOPCYMAT, se establece la obligación de evaluar la SST en diferentes sectores, como la política, el programa y los métodos de prevención implementados por la empresa, entre otros. Sin embargo, no se establece la periodicidad de estos. Por otro lado, la Oficina de Asuntos Educativos y Comunicacionales tiene la obligación de desarrollar estudios e investigaciones para problemas de interés para el régimen prestacional de SST.	Es recomendable que se garantice la evaluación de la SST de manera periódica en los diferentes niveles, pues es un elemento esencial para la mejora continua. Bajo ello, es necesario incentivar las investigaciones por parte de los empleadores a través de reducciones tributarias, asignación de recursos y ayudas. Adicionalmente, se debe contar con una división a nivel estatal encargada de realizar estudios en torno a los riesgos laborales que se pueden presentar.
C 155 -1981, Artículo 7.		La situación en materia de SST y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores a fin de identificar los principales problemas, elaborar medios eficaces para resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas y evaluar resultados.	Se establece, en cabeza de Oficina de la Asuntos Educativos y Comunicacionales, la obligación de adelantar estudios, campañas y demás acciones de educación en materia de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, no existen investigaciones actuales que analicen la situación existente en riesgos laborales.	

C 155 -1981, Artículo 11. literal a		Establecer las obligaciones en materia de SST para los diferentes grados de riesgo de las empresas de acuerdo con su infraestructura y equipo de trabajo.	En Venezuela se establece, mediante la Resolución N° 689 de 2023 emitida por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, el sistema de clasificación de riesgos en materia de SST para diferentes actividades económicas con el fin de definir los porcentajes de cotización. Aún con esto, no se encontraron obligaciones específicas para las empresas de acuerdo a su riesgo. Por su parte, la Resolución 057 de 2023, que establece la NT-04-2023, determina la obligación de establecer Planes de Trabajo, los cuales deben ser específicos de acuerdo a cada uno de los procesos peligrosos identificados.	Atendiendo a la diversidad de empresas existentes en cuanto a tamaño y labor ejecutada, es pertinente reforzar y crear deberes particulares acordes a los recursos que cada tipo de empresa puede tener.
C 155 -1981, Artículo 11. literal b	Medidas de Prevención en Riesgos Laborales	Establecer las actividades prohibidas que representan un riesgo para el trabajador o que requieren autorización para su operación.	Se encontraron algunas disposiciones respecto al trabajo infantil sobre prohibiciones y autorizaciones. Sin embargo, son muy generales y no hacen referencia a actividades específicas.	Es necesario que se implementen disposiciones para actividades específicas teniendo en cuenta su riesgo y las condiciones de vulnerabilidad en las cuales se puedan encontrar inmersos los trabajadores.
R 164 - 1981, Artículo 3.		Deben adoptarse medidas apropiadas conforme a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los diferentes tipos de trabajo.	El país cuenta con una amplia cantidad de normas, especialmente mediante COVENIN, que buscan cumplir con esta obligación regulando campos específicos, como el trabajo en espacios confinados, el traslado de carga y manipulación de sustancias químicas, entre otras actividades.	
R 164 - 1981, Artículo 4 literal a.		A la hora de promulgar o aprobar reglamentos respecto a la seguridad,	En LOPCYMAT se establece la obligación de crear medidas para garantizar el descanso del trabajador y su desconexión. Así mismo se crean	

		salud y medio ambiente de trabajo debe tenerse en cuenta la interrelación que existe entre la seguridad y la salud, por un lado, y las horas de trabajo y los períodos de descanso, por otro.	entidades encargadas de la supervisión de medidas, como lo Servicios de Seguridad y Salud que se implementan en el trabajo.	
C 155 -1981, Artículo 14.		Incluir enseñanza y capacitación en cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente en todos los niveles de formación y enseñanza, tales como el nivel superior, el técnico, médico y profesional.	En Venezuela hay instituciones educativas con programas de enseñanza y capacitación en materia de SST.	Es necesario que se estructuren programas de formación gratuitos en riesgos laborales y certificables con la finalidad de desarrollar conocimiento en la materia para la población general, incentivando así una cultura en SST.
C 155 -1981, Artículo 11. literal b		Determinar las sustancias cuya manipulación se encuentra prohibida, limitada o sujeta a autorización.	En Venezuela se establecen límites respecto al uso de algunas sustancias nocivas para los trabajadores, como el asbesto, mediante Covenin 2251 de 1998. Adicionalmente, en Covenin 2253 de 2001 se señalan las condiciones del ambiente de trabajo a las cuales pueden estar expuestos los trabajadores.	
C 155 -1981, Artículo 11. Inciso f		Sistema de investigación y análisis de agentes químicos, físicos o biológicos que derivan en riesgos para los trabajadores.	Se establece para la Oficina de Asuntos Educativos y Comunicacionales el deber de investigar. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales debe llevar a cabo investigaciones en la materia.	

C 155 -1981, Artículo 12, Inciso a.		Disposiciones para que los fabricantes de maquinaria, equipos o sustancias se aseguren que ellos no implican ningún peligro para la seguridad y salud en el trabajo y que las personas haga uso correcto de ellos.	En LOPCYMAT se establece la obligación de los fabricantes de maquinaria, equipos o sustancias de asegurarse que estos no representan ningún peligro para los trabajadores.	
C 155 -1981, Artículo 12, Inciso b.		Disposiciones para que los fabricantes de maquinaria, equipos o sustancias informen sobre sus riesgos, características peligrosas y las instrucciones sobre la prevención de los riesgos.	En LOPCYMAT se establece la obligación de los fabricantes de maquinaria de envasar y etiquetar los mismos, de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad para que se identifique claramente su contenido y los peligros para la seguridad o la salud de los trabajadores.	
C 155 -1981, Artículo 12, Inciso c.		Disposiciones para que se realicen estudios e investigaciones sobre la evolución de conocimientos científicos y técnicos de los riesgos de la maquinaria, equipos o sustancias.		Al respecto, entre las disposiciones a configurar la ejecución de investigaciones, es pertinente crear sistemas de financiamiento por mérito y concurso.

Anexo 15. Análisis de cumplimiento venezolano del Convenio C 187 de 2006

Disposición	Tema	Obligación	Análisis Cumplimiento	Recomendaciones
C 187 – 2006, Artículo 2	Política Nacional en SST	Promover la mejora continua a través de la Política Nacional en SST.	Aunque hay algunas disposiciones que pueden contribuir a la mejora continua, como las evaluaciones de la política, la normativa de Venezuela no contempla esta de manera expresa.	Es necesario que la normativa del país considere la mejora continua de la política nacional como un objetivo deseable para evitar el estancamiento y garantizar su evolución conforme a las dinámicas actuales del país.
C 187 – 2006, Artículo 2		Desarrollar la política en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.	LOPCYMAT plantea como principio básico de la norma la colaboración en el artículo 5. Este establece que los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras y sus organizaciones deberán ser consultados para la creación, evaluación y puesta en práctica de la política nacional. Adicionalmente, la norma establece varias entidades que participan en el diseño de la política en materia de SST y que tienen participación de trabajadores y empleadores, como el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
C 187 – 2006, Artículo 3		Debe promover un ambiente seguro y saludable.	LOPCYMAT establece que la política nacional de SST debe promover el trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, entre otros.	

		Se deben promover medidas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la salud reproductiva.	Por otro lado, la *Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer* establece medidas específicas de protección para la mujer, así como algunas medidas que buscan protegerlas en caso de embarazo.	
C 187 – 2006, Artículo 3		Debe impulsar en todos los niveles el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo seguro y saludable.	LOPCYMAT establece que la política nacional de SST debe promover el trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales. La norma no hace distinción respecto al cargo ocupado en el espacio de trabajo generando obligaciones para todos los entes y, de esta manera, impulsando la política en todos los niveles	
C 187 – 2006, Artículo 3		Incorpora la evaluación de peligros y riesgos.	Se establece el deber de evaluar el nivel de inseguridad de las condiciones de trabajo en el artículo 62 de LOPCYMAT. Adicionalmente, los servicios de SST que implementa el empleador deben identificar, evaluar y proponer correctivos para controlar los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. A su vez, la NT-04-2023, que establece el deber de implementar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, implica realizar un proceso de identificación de los procesos peligrosos y llevar a caco el diagnóstico de las necesidades del lugar de trabajo.	

C 187 – 2006, Artículo 3		Desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. Promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud procurando lo siguientes puntos. • Generar campañas nacionales e internacionales e iniciativas en el lugar de trabajo en aras de crear conciencia respecto a la seguridad y salud en el trabajo. • Facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes. • Promover en el ámbito del lugar de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad social para abordar las limitaciones de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas, y los contratistas en relación con la aplicación de las políticas y la	En Venezuela se establecen varías obligaciones que contribuyen a la promoción de la cultura nacional de prevención, como brindar educación en materia de SST a los diferentes agentes, como empleadores y trabajadores. Así mismo, existe el deber de promover campañas y programas con la finalidad de crear consciencia en la materia en el país, todo esto contenido en LOPCYMAT. Respecto al intercambio de estadística, no se puede hablar del cumplimiento por parte del país considerando la gran carencia de información en materia de SST que se encuentra en él. El país también plantea la obligación de crear comités mixtos de SST que participan en la implementación de las disposiciones en lo que a prevención de riesgos respecta. Se expresa la falta de disposiciones para la garantía del derecho a la SST y medio ambiente de trabajo considerando el tamaño de la empresa.	Es recomendable que la política nacional, al igual que los programas, tenga en cuenta la promoción de una cultura nacional de prevención como un elemento fundamental a la hora de garantizar la SST. Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo debe procurar la creación de campañas de sensibilización respecto a la SST y programas de capacitación para los empleadores en la implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, es necesario reforzar el recurso humano para brindar la asesoría técnica necesaria a los empleadores y trabajadores.

		reglamentación sobre seguridad y salud en el trabajo.		
C 187 – 2006, Artículo 2		El sistema se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, que incluye los siguiente elementos.		
	Sistema Nacional en SST	La legislación, los convenios colectivos, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo.	En primer lugar, Venezuela ha ratificado convenios en materia de SST, como el convenio C155 de 1981, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores; el C120 de 1964, Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas); C003 de 1919, Convenio sobre la protección de la maternidad; y C019 de 1925, Convenio sobre la igualdad de trato. Por otra parte, el país ha desarrollado diferentes normativas, como la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); la Ley para Personas con Discapacidad; el Decreto No. 1.564 de 1973, Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo; la NT-03- 2016 (Resolución 9588 de 2016), Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo; y NT-04-2023 (Resolución 057 de 2023), La Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Es necesario que se incluyan disposiciones que garanticen la mejora continua del sistema para poder dar paso a su evolución considerando las necesidades específicas de los trabajadores. Es recomendable que el país incluya los demás instrumentos pertinentes en materia de SST, como el C-187 de la OIT.

		Crear autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	Se establecen en LOPCYMAT, artículo 11, las diferentes entidades que participan en la materialización del derecho a la SST, tales como el Ministerio de Trabajo, el Consejo de SST y los Comité de Seguridad y Salud Laboral.	
		Crear mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección.	LOPCYMAT establece el deber de inspeccionar el cumplimiento de la normativa de SST en cabeza de Superintendencia de Seguridad Social en lo relacionado al sistema. A nivel empresa esta tarea se le encarga a las Unidades de Supervisión adscritas a la Inspectoría del Trabajo. Estas entidades pueden imponer sanciones en caso del incumplimiento de la normativa.	
		Crear disposiciones para promover, en el ámbito de la empresa, la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.	En LOPCYMAT se establece el deber de participación de los diferentes agentes de la SST a nivel empresa en el diseño de las medidas de prevención. Esto se logra a través los Comité de Seguridad y Salud Laboral de las empresas.	
		Crear un órgano u órganos consultivos tripartitos de ámbito nacional para tratar las	Se establecen distintos organismos estatales y empresariales, a los cuales se les asigna la función consultiva en LOPCYMAT. Estos son: a. los Consejos de Seguridad y Salud en el Trabajo,	

		cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.	b. los Comités de Seguridad y Salud Laboral de las empresas, establecimientos o explotaciones, c. los delegados o delegadas de prevención, d. las organizaciones sindicales.	
		Generar servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Corresponde al Comité de Seguridad y Salud Laboral al Instituto Nacional de Prevención y a los servicios de SST que constituye el empleador, entre otras entidades, asesorar a los trabajadores, empleadores y, entes rectores, entre otros, en Seguridad y Salud en el trabajo.	
		Fomentar la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	LOPCYMAT plantea la obligación de brindar a los trabajadores formación y capacitación en materia de SST. También determina sus derechos y establece entidades con esta obligación. La norma cuenta, además, con disposiciones para el asesoramiento o la guía de los empleadores en lo que a SST respecta.	
		Crear servicios de salud en el trabajo de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.	El artículo 39 de LOPCYMAT establece el deber de constituir los servicios de Seguridad y Salud en el trabajo. Estos se reglamentan posteriormente por NT-03-2016.	
		Llevar a cabo una investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.	LOPCYMAT platea deberes en el campo de investigación de la SST para las diferentes entidades que tienen el derecho a su cargo. Esta obligación corresponde principalmente a los	

			Consejos Estatales, Municipales y Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
		Generar un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes.	COVENIN 474 de 1997 establece el mecanismo mediante el cual se recopilan y analizan los datos relativos a lesiones y enfermedades profesionales. Por otro lado, LOPCYMAT establece el deber de los empleadores de notificar los accidentes ocurridos.	Aunque este mecanismo existe, en la práctica sus funciones no se materialicen, pues no hay informes ni estudios recientes. Es recomendable que se utilicen los datos recopilados de la manera prevista y se les de publicidad. A su vez, se debe fortalecer la inspección del cumplimiento de los deberes de recopilación y análisis de datos.
		Generar disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran las lesiones y enfermedades profesionales.	LOPCYMAT establece la colaboración con el seguro de Seguridad Social estableciendo las funciones le serán subrogadas, las cuales tienen que ver con la prestaciones asistenciales y económicas conforme a las necesidades del trabajador.	
		Ocasionar mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas y en la economía informal.		Es recomendable implementar mecanismos que tengan en cuenta las condiciones específicas de la empresa para garantizar que las disposiciones creadas sean aplicadas sin excepción para garantizar el derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo para todos los agentes correspondientes. Entre ellos, la

				implementación de estándares mínimos de las disposiciones normativas direccionada a las condiciones especiales de cada industria. Así mismo, es pertinente fomentar la adopción de medidas a través de programas de certificación que generen reconocimientos e incentivas fiscales. Además se debe proporcionar asistencia técnica y recursos económicos para soportar el cumplimiento de medidas de prevención.
R 197 - 2006, Artículo 3.		Se deberán implementar medidas adecuadas para proteger a todos los trabajadores, especialmente a los de sectores de alto riesgo y los más vulnerables.	Venezuela establece normas que buscan la protección de trabajadores de diferentes sectores, como mujeres embarazadas, niños y adultos mayores. Por otra parte, la NT-004-2023 determina que se deben implementar planes de trabajo en SST que respondan específicamente para los procesos peligrosos, los cuales deben ser identificados.	
C 187 – 2006, Artículo 2	Programa Nacional en SST	Promover la mejora continua a través del Programa Nacional en SST.	Venezuela no cuenta en la actualidad con un programa o plan de Seguridad y Salud en el trabajo. Esto puede deberse a la gran crisis que se encuentra atravesando el país en diferentes aspectos, como el económico, el social e, incluso,	Lo primero que debe implementarse con urgencia en Venezuela es el desarrollo de un perfil nacional de SST, ya que este permitirá conocer las condiciones del país en términos de accidentalidad y enfermedad laboral.
C 187 – 2006, Artículo 2		Desarrollar el Programa Nacional en SST en consulta con las organizaciones más		

		representativas de trabajadores y empleadores.	estadístico. Existen grandes carencias en cuanto al estudio y análisis de SST respecta. Por lo anterior, resulta sumamente difícil conocer el panorama actual del país, ya que, aunque la normativa venezolana contenga obligaciones respecto al diseño de estadísticas y estudios en la materia, en la práctica estos. Por esta razón, se evidencia una serie de puntos en los cuales el país debería hacer énfasis con la finalidad de alcanzar objetivos en materia de SST en un plazo determinado.	Una vez se cumpla con esta obligación, deben estructurarse las metas y objetivos que deben emprenderse. Es necesario que se implemente un programa, pues esto permitirá que las medidas de SST se adapten a las necesidades específicas del país y se logrará establecer objetivos claros para la evolución del sistema. Así mismo, se deben generar indicadores de progreso para verificar el cumplimiento de estos. El objetivo principal de este programa debe ser la reducción y eliminación de los riesgos, accidentes y enfermedades laborales que se produzcan en el país. Adicionalmente, dentro de los objetivos se debe incluir la formalización de trabajadores. teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores en el país son informales, lo cual genera una serie de dificultades a la hora de garantizar la SST. Es de especial importancia que el plan incorpore medidas para mejorar la situación del país en cuanto a la recolección de información estadística y realización de estudios, pues de esto
C 187 – 2006, Artículo 5		El programa debe ser elaborado, aplicado y reexaminado periódicamente.		
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2, inciso a		Se debe promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud.		
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Se debe contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad		

		y salud en el lugar de trabajo.		depende en gran parte la mejora continua del derecho a la SST y medio ambiente de trabajo en Venezuela. Este programa debe, además, considerar los instrumentos internacionales en su realización y contar con la participación de las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores. También debe garantizarse que las autoridades correspondientes se encarguen de difundirlo. A su vez, se recomiendan realizar campañas que tengan como finalidad la concientización en lo relacionado al derecho para promover la cultura nacional de prevención. Por último, es imperativo buscar establecer incentivos para que los empleadores realicen una adecuada gestión de SST. Estos incentivos deben ir más allá de las sanciones.
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Las normas deben elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo y debe incluir un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.		
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		Se deben incluir objetivos, metas e indicadores de progreso.		
C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		El programa debe ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.		

C 187 – 2006, Artículo 5, numeral 2,		El programa debe ser difundido y respaldado por autoridades nacionales.		
r 197 - 2006, Artículo 11.		El programa nacional deberá coordinarse cuando sea posible con otros programas y planes nacionales.		
r 197 - 2006, Artículo 13.		Los miembros deberán preparar y actualizar un perfil nacional que resuma la situación de la seguridad social y salud del trabajo y los progresos para conseguir un medio ambiente seguro y saludable.		

Conclusiones respecto al *Entorno de trabajo seguro y saludable* en los países de la región Andina

Anexo 16. Análisis de comparativo *Entorno de trabajo seguro y saludable* Región Andina

		ESTADOS DE LA REGIÓN ANDINA				
		COLOMBIA	BOLIVIA	VENEZUELA	PERÚ	ECUADOR
Diálogo Social	Nivel Nacional	Consejo Nacional de Riesgos Laborales Comité Nacional de SST. Comité Regional y Seccional de SST.	Consejo Nacional de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Consejos Estatales, Municipales y por Rama de Actividad Económica de Seguridad y Salud en el Trabajo	Consejo Nacional y Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo
	Nivel Empresarial	COPASST Vigía de SST	Comités Mixtos de Higiene, seguridad ocupacional y bienestar. Coordinador de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar	Comité de Seguridad y Salud Laboral. (Delegado(a) de prevención)	Comité de SST Supervisor de SST.	Comité de SST Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo
Cultura Nacional	Formación y	Inducción, reinducción y capacitación a los trabajadores hecho por	Obligación de capacitación a los trabajadores en	Obligación de capacitación a los	Los servicios de salud del empleador tienen la obligación de brindar asesoramiento e información en SST.	El Ministerio de Educación y Cultura y las instituciones de enseñanza de nivel

	Capacitación	los empleadores en riesgos laborales y SST Curso Virtual gratuito de 50 horas del SG-SST Fondo Nacional de Riesgos Laborales: Adelanta campañas y capacitación de educación, prevención e investigación de ATEL.	prevención de riesgos del trabajo.	trabajadores en materia de SST.	El gobierno peruano dispone en sus página web de ciclos de capacitaciones en SST y videos explicando cada uno de los componentes en SST que deben desarrollarse.	medio y superior deben colaborar para la formación de seguridad e higiene del trabajo. El Ministerio de Trabajo debe brindar capacitación y formación en la materia a los trabajadores y empleadores. El empleador debe capacitar e informar sobre los peligros y riesgos y en medidas de prevención y control en el lugar de trabajo.
	Participación y cooperación	Responsabilidad de los trabajadores de participar en procesos de gestión de SST y acatar políticas. Deber de informar al empleador de los riesgos inminentes en su lugar de trabajo. Los empleadores pueden asociarse para	Obligación de los trabajadores de reportar los peligros y riesgos que evidencien en la ejecución de su actividad. Se contempla normativamente el deber de cooperación entre Estado, empleadores y trabajadores. Sin embargo,	Los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones, deberán ser consultados para la creación, evaluación y puesta en práctica de la política pública en SST.	Los trabajadores tienen la obligación de cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales. Los trabajadores deberán informar sobre cualquier daño o condición de salud que sobrevenga al trabajo.	Los trabajadores deben participar en los programas de educación y capacitación y participar en la gestión de SST. Los trabajadores deben informar al empleador sobre los riesgos que puedan ocasionar los accidentes de trabajo.

		compartir recursos en la implementación del SG—SST. Esto no exime la responsabilidad de cada uno.	no se disponen mecanismos para su desarrollo. Se establece que los contratistas que ejecuten una misma obra podrán cooperar entre sí en temas de SST.	Se establece el deber de colaboración entre empresas. Para esto los empleadores podrán realizar medidas de actuación coordinada, como reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral de las diferentes organizaciones y empresas.		
	Sistema de Información Estadística	FASECOLDA (gremio de aseguradoras) desarrolla un sistema estadístico de ATEL. DANE: entidad que brinda información estadística oficial actualizada. El Ministerio de Salud y Protección Social cuenta con las estadísticas en materia	Ausencia de información oficial actualizada sobre cifras de accidentalidad y enfermedad laboral. No existe un sistema de información estadística en riesgos laborales.	Ausencia de un sistema de información actualizado que contenga datos públicos recientes en relación a los riesgos laborales.	El Ministerio del Trabajo publica mensualmente las estadísticas de ATEL con base a las notificaciones realizadas por los empleadores. Así mismo, debe publicar un informe mensual respecto a la accidentalidad.	Existe una falencia en el sistema integrado de información, dado que no es posible encontrar información verídica, segregada y auténtica en relación a la ocurrencia de ATEL.

		de ATEL, las cuales se desglosan por actividad económica. El Ministerio de Trabajo cuenta con el registro de los accidentes de trabajo graves y mortales, así como de las enfermedades laborales.	Hay una falencia en la recolección, análisis y producción de datos			
Mejora Continua	Rexaminación y revisión a nivel nacional	Los órganos nacionales de SST existentes tiene el deber de formular estrategias y revisar la normatividad en el país. El Consejo Nacional de Riesgos Laborales debe revisar el plan nacional de SST.	No se plantea un proceso de evaluación de las disposiciones aplicables en riesgos laborales.	El Ministerio de Trabajo se encargará con la Superintendencia de Seguridad Social de la evaluación de las políticas.	La normativa dispone la obligación de que se estructure un examen de la situación nacional en materia de SST cada 2 años. Adicionalmente, se determina que la Política Nacional de SST deber ser reexaminada periódicamente.	No se plantea un proceso de evaluación de las disposiciones aplicables en riesgos laborales.
	Rexaminación y revisión a nivel empresarial	Auditoria anual al SG-SST. Evaluación anual al SG-SST. Revisión anual del SG-SST por la alta dirección.	Empleador tiene el deber de formular una política interna en SST que debe ser revisada y reformulada periódicamente. El PGSST debe ser revisado por el Ministerio de Trabajo, pero se exige un	El Programa de SST deber ser aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral y por el INPSASEL, para ello esta entidad genera un costo económico.	Se establece la obligación de desarrollar una metodología de mejoramiento del SG-SST. La supervisión y la medición de resultados. Investigación de ATEL.	Certificado Actívate y Vive (Obtención y renovación cada 2 años) derivado de la idónea implementación del Plan de Promoción de la Salud en el Trabajo.

		Autoevaluación de estándares mínimos del SG-SST realizada por el empleador y reportada a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo. Investigación de ATEL dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia.	pago para ello. El certificado tiene una vigencia de 03 años que posteriormente debe renovarse. El empleador debe realizar reportes anuales al Ministerio de Trabajo para evidenciar el cumplimiento de las acciones de mejor, inspecciones, capacitaciones y simulacros. Inspecciones Internas de PGSSST Investigaciones de ATEL	El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe presentar un informe de las actividades desarrolladas en la evaluación del programa de SST. Investigación del ATEL a través del servicios de seguridad y salud en el trabajo	Auditorías del SG-SST. Se determina que el empleador deberá llevar registros del SG-SST (AT, EMO, Monitoreo de fuentes de riesgos, inspecciones internas, inducción, auditoria) en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los cuales deberán permanecer actualizados y a disposición de los trabajadores y la autoridad competente.	
	Investigación	Se le asigna la responsabilidad al Fondo de Riesgos Laborales de adelantar investigaciones de índole científica.	El Instituto Nacional de Salud Ocupacional tiene el deber de realizar investigaciones y evaluaciones sobre los riesgos del trabajo.	La Oficina de Asuntos Educativos y Comunicacionales y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales tienen el deber de investigar agentes químicos, físicos o biológicos.	El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe coordinar acciones que busquen la investigación científica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	La Política Nacional Salud en el Trabajo 2019-2025 establece la promoción de la investigación de riesgos laborales.

	Evaluación de peligros y riesgos	El país establece la obligación de las empresas de implementar una metodología que permita la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos en el trabajo.	Establece el deber de los empleadores de realizar la identificación del peligro y la evaluación de los riesgos.	Establece el deber de que el empleador determine los peligros que podrían generar daños a la vida y salud de los trabajadores.	El empleador debe incorporar un servicio de salud. Dentro de sus funciones está la evaluación y prevención de riesgos.	El empleador tiene la obligación de realizar un proceso de gestión de peligros y riesgos.
Política Nacional de SST		El país cuenta con una serie de disposiciones que buscan la prevención de riesgos laborales, la ocurrencia de ATEL y mejora de las condiciones laborales. No tiene Política Nacional documentada.	Tiene una serie de disposiciones que plantean el deber de prevención. El país no cuenta con una política nacional de SST que plantee objetivos específicos que contengan un compromiso formal.	Venezuela no ha formulado una política nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo,	PNSST 2030 establecida mediante Decreto Supremo No. 018-2021-TR.	No ha formulado una política conforme a los lineamientos de los convenios. A partir del Decreto Ejecutivo No. 255 de 2024, se pone en la agenda pública para su desarrollo.
Programa Nacional de SST		Plan Nacional de SST 2021-2030. Permite conocer cuáles son los objetivos y permite realizar una reformulación de las medidas existentes.	No tiene programa nacional de SST,	Venezuela no ha formulado un programa nacional de SST.	El PNSST 2030 define las acciones a desarrollar conforme a las necesidades del país en lo que a la seguridad y salud en el trabajo refiere. El PNSST reúne elementos propios de la Política y Programa Nacional de SST.	Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025,

Sistema Nacional de SST	Autoridad	Ministerio de Trabajo (Dirección de Riesgos Laborales) Administradoras de Riesgos Laborales	Ministerio de Trabajo Dirección General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar Instituto Boliviano de Seguridad Social	Ministerio de Trabajo Superintendencia de Seguridad Social Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Ministerio de Trabajo. Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
	Sistema de Inspección	Inspectores de Trabajo: función preventiva y función coactiva, acompañantes y garantes. Revisión de la autoevaluación de estándares mínimos.	Dirección General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, la cual se encargada de la inspección de los centros de trabajo. inspectores de trabajo encargados de verificar el cumplimiento de la normativa y otras funciones relacionadas	Unidades de Supervisión adscritas a la Inspectoría del Trabajo. INPSASEL tiene la facultad de inspección de las condiciones de SST.	Inspector del Trabajo adscritos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)	El ente rector del trabajo tiene entre sus funciones y atribuciones vigilar el cumplimiento de las normas en materia de SST. Inspector del trabajo
	Sistema de Sancionatorio	Sanción administrativa (multas, suspensiones y cierre) Responsabilidad Civil (Indemnización de Perjuicios)	Sanciones Administrativas (multas) Acciones Civiles (límite) Acciones Penales	Sanciones Administrativas (multas impuestas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.)	Sanciones Administrativas (multas y cierres temporales de los establecimientos) Acciones penales (pena privativa de la libertad) Acciones civiles (indemnización de perjuicios bajo presunción de	Sanciones administrativas (multas y suspensión de actividades) Acciones civiles (indemnizaciones)

		Sanciones disciplinarias por el empleador		Acciones Civiles (Indemnizaciones de perjuicios) Acciones Penales	incumplimiento del deber de prevención)	
	Asesoria Técnica	La ARL tiene el deber de gestionar con sus funcionarios actividades de promoción y prevención, desarrollando campañas y brindando asesoría técnica en la implementación del SG-SST	Las Cajas de Seguridad Social brindan una asistencia técnica. Sin embargo, esta tiene un costo económico.	El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales tiene el deber de asesorar a los empleadores y empleadoras en materia de SST.	El Comités de Seguridad y Salud Laboral tiene el deber de asesorar e informar sobre SST. La PNSTT 2030 plantea la asistencia técnica y capacitación para empleadores y trabajadores en la implementación del SG-SST. El gobierno peruano dispone en su página web de ciclos de capacitaciones en SST y desarrolló videos explicando cada uno de los componentes que debe desarrollar el empleador. Así mismo, establece cada uno de los modelos de documentos y gestiones que deben ser diligenciados en el proceso de implementación del SG—SST.	El Consejo Consultivo de SST es el órgano tripartito recientemente creado por el Decreto Ejecutivo 255 de 2024 encargado de brindar asesoría técnica.
	Seguridad Social	Sistema General de Riesgos Laborales	El Seguro Social Seguro Obligatorio de Accidentes de los	El Sistema de Seguridad Social establece el régimen	El Seguro Social de Salud brinda prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado del trabajo y	El Seguro General Obligatorio protege al trabajador y al empleador al implementar programas de

		Administradora de Riesgos Laborales Prestaciones económicas y asistenciales por los efectos de ATEL	Trabajadores en el Ámbito de la Construcción. Caja Nacional de Seguridad Social Instituto Boliviano de Seguridad Social	prestacional de SST y la atención integral de los trabajadores por la ocurrencia de ATEL.	enfermedades laborales, frente al cual los empleadores tienen la obligación de realizar la afiliación a sus trabajadores.	prevención de riesgos de trabajo y medidas de reparación de los daños causados por accidentes y enfermedades profesionales. A su vez, se incorpora el Seguro General de Riesgos del Trabajo que protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral. Así mismo, se encarga al IESS de la protección de la población contra contingencias tales como enfermedad, riesgos laborales y otras.
	Gestión de SST Nivel Empresari	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Política. Organización.	Programas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (PGSST). Comprensión del contexto y actividad laboral	Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST). Descripción del proceso productivo	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo Organización Planeación y aplicación	Pan de Promoción de la Salud en el Trabajo Planificación Condiciones de trabajo

	al – Servicios de Salud en el Trabajo	Planificación. Aplicación. Auditoria y revisión. Mejoramiento. El SG-SST es un proceso lógico basado por el ciclo PHVA que busca anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos en el lugar de trabajo.	Liderazgo y compromiso Comité Mixto y/o Coordinador de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. Planificación Estudios/Monitoreo de Higiene. Actividades de Alto Riesgo. Inducción, capacitación, concientización y comunicación. Dotación de Ropa de Trabajo y Equipo de Protección Personal. Inspecciones Internas de SST. Plan de Emergencias. Se establece que las empresas con más de 80 trabajadores deben tener servicio médico y botica. Así mismo, determina la obligación de todas las	Identificación del Proceso de Trabajo Política de Seguridad y Salud en el Trabajo Planes de Trabajo para abordar los Procesos Peligrosos Educación e información. Inducción, cambios, inspección	Evaluación Acción para la mejora continua	Condiciones de Salud Implementación Obtención del certificado Renovación del certificado

			empresas de dessarrollar servicios médicos.			
	Medidas de protección a los trabajadores	Terminación unilateral por justa causa por el trabajador que implica una indemnización.	No plantea medidas de protección para el trabajador en caso de represalias por parte del empleador frente a denuncias o cese de actividades con ocasión a la SST.	Se establece que el trabajador podrá suspender sus actividades cuando considere que hay algún riesgo para sí en materia de SST. Sin embargo, la suspensión no termina la relación laboral y el empleador debe continuar realizando el pago del salario. La LOPCYMAT reconoce la inamovilidad laboral (fuero especial para que no sea desmejorado, traslado ni despedido) de los delegados del Comité de Seguridad y Salud Laboral.	No plantea medidas de protección para el trabajador en caso de represalias por parte del empleador frente a denuncias o cese de actividades con ocasión a la SST.	No plantea medidas de protección para el trabajador en caso de represalias por parte del empleador frente a denuncias o cese de actividades con ocasión a la SST.

	Sistema de Notificación de ATEL	Obligación de notificación de ATEL a la ARL, EPS y al Ministerio de Trabajo.	Obligación de reportar los ARL en el término de 24 horas ante el Departamento del Trabajo y la Caja de Seguridad Social. No obstante, se presenta un incumplimiento generalizado al deber de notificación.	Obligación de declaración e investigación de ATEL por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. Posteriormente, la información deberá ser direccionada al INPSASEL. El reporte debe contener la identificación del empleador, el establecimiento, las personas lesionadas, el lugar y las circunstancias de exposición.	El empleador deberá llevar registro de los accidentes y enfermedades laborales ocurridos, en los formatos contemplados para ellos. Adicionalmente, deberán notificarlos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).	Es deber del empleador, víctima o representantes realizar la denuncia de ATEL al inspector del trabajo dentro de los 30 días siguientes a su ocurrencia.
Mecanismos de apoyo y focalización en SST	Tipo de Empresas (MIPYMES)	Determinan los estándares mínimos de implementación del SG-SST.	No existe normativa especial para las MIPYMES.	No existe normativa especial para las MIPYMES.	La normativa establece un sistema de registros del SG-SST simplificado para las MIPYME, siempre que no realicen actividades de alto riesgo.	Dependiendo del tamaño de la empresa y el nivel de riesgo se deberá designar al personal encargado de la gestión de la SST y al profesional médico para las empresas, que es el encargado de asesorar e identificar los peligros biológicos, físicos, etc. y proponer los controles.

	Actividades Peligrosas	Cotización al sistema de acuerdo con el nivel de riesgo de la operación. Permiso de trabajo y procedimientos particulares para la ejecución de trabajo en alturas y espacios confinados. Reglamentos de trabajo para actividades económicas particulares acordes al riesgo que representan. (Construcción, trabajo en alturas, trabajo en espacios confinados.)	Normas técnicas para el desarrollo de trabajo en alturas. Reglamentos de SST para actividades de construcción y minería.	Cotización al sistema de acuerdo con el nivel de riesgo de la operación. Las normas CONVENIN proveen reglamentos específicos y particulares frente a ciertas actividades, entre ellas determina las actividades que son consideradas como peligrosas e insalubres.	Determina las sustancias cuya manipulación es peligrosa. Establece los límites de exposición para mujeres y niños.	La norma NTE INEN 2-266:2000 introduce al ordenamiento la normativa sobre el transporte, almacenamiento y manejo de productos químicos peligrosos.
	Sector Informal	Posibilidad de afiliación al SGRL bajo la categoría de afiliados voluntarios.	No determina medidas para sector informal en términos de SST ni seguridad social.	No determina medidas para sector informal en términos de SST.	No determina medidas para sector informal en términos de SST ni seguridad social.	No determina medidas para sector informal en términos de SST ni seguridad social.
	Población especial	Prohibición de discriminación a trabajadores con discapacidad.	Promueve la inserción al ámbito laboral de las personas en condición de discapacidad.	Genera obligaciones para garantizar la inserción laboral y adaptarse a las	Genera disposiciones para garantizar la igualdad en el acceso al trabajo para personas con discapacidad, incluyendo cuotas mínimas de	Prohíbe la discriminación de las personas con discapacidad.

		Derecho a la reubicación y reincorporación laboral. Prohibición de actividades para menores de edad y mujeres embarazadas.	Medidas de protección para mujeres en condición de embarazo.	condiciones de los trabajadores en situación de discapacidad. La Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer establece medidas específicas de protección para la mujer, así como algunas medidas que buscan protegerlas en caso de embarazo.	trabajadores de este tipo y ajustes razonables a sus condiciones. Establece prohibiciones para el desempeño laboral en algunas actividades para las mujeres embarazadas o niños, atendiendo a los factores de riesgos existentes.	Se establecen parámetros de inclusión laboral. El 4% del total de trabajadores deben ser personas con discapacidad cuando se tengan más de 25 trabajadores vinculados.
Medidas de Prevención de Riesgos	Psicosocial	De forma expresa se establece la obligación de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Se incorporan medidas de prevención en contra del acoso laboral y acoso sexual. Comité de Convivencia Laboral como medida	No se determina disposiciones especiales para peligro psicosocial o acosos laboral.	Contempla disposiciones exclusivamente frente al acoso sexual y laboral, determinando prohibiciones y sanciones ante su ocurrencia.	Se establece la obligación de la identificación y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Establece el listado de los agentes de riesgos psicosociales que pueden presentarse en el lugar de trabajo. Determina el acceso a servicios de promoción, prevención y rehabilitación de la salud mental. Establece medidas para la prevención del hostigamiento sexual, indicando proceso de investigación y sanción.	Reconoce el peligro psicosociales dentro del ordenamiento jurídico.

		preventiva y correctiva de acoso laboral.				
	Control de las Fuentes de Peligro	Medidas en higiene y seguridad industrial. (Ley 9 de 1979 y Resolución 2400 de 1979) Listado de sustancias químicas asociadas a accidentes mayores. Clasificación y etiquetado de productos químicos conforme al Sistema Globalmente Armonizado. Establece los TLV frente a peligros químicos.	Se crean normas técnicas en seguridad para indicar lineamientos sobre las medidas a adoptar frente a diferentes tipos de peligros físicos y condiciones de seguridad. Genera el deber de mantener en buen estado las estructuras, maquinaria, instalaciones y útiles de trabajo (Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar). Establece las concentraciones permisibles de contaminantes, como gases y vapores.	Las normas técnicas CONVENIN establecen una serie de normas técnicas respecto a los diferentes peligros medioambientales, físicos, asociados a las maquinas, sustancias, procesos, etc.	Establece Reglamentos de Seguridad e Higiene en diferentes sectores económicos (minería, hidrocarburos, electricidad, agrario).	Desarrolla un Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en el que establece una serie de medidas. Adopta reglamentos particulares para ciertos sectores económicos, como minería e hidrocarburos, y para ciertos tipos de peligros, como las instalaciones eléctricas y los desechos, entre otros.

Organización Internacional del Trabajo