



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Maestría en Gestión del Talento Humano

Sistemas de seguridad y salud en el trabajo, entre los países miembros de la comunidad andina de naciones

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano.

AUTORA:

Abg. Mónica Gianella González Zaruma

DIRECTOR:

Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc.

Loja - Ecuador
2023

Certificación

Loja, 06 de abril de 2023

Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc.
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del trabajo de titulación del grado titulado: **Sistemas de seguridad y salud en el trabajo, entre los países miembros de la comunidad andina de naciones**, previo a la obtención del título de **Magister en Gestión de Talento Humano**, de autoría de la estudiante **Mónica Gianella González Zaruma**, con cédula de identidad Nro. **110604865-3**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la **Universidad Nacional de Loja** para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.



Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc.
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Mónica Gianella González Zaruma**, declaro ser la autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación en el Repositorio Digital Institucional - Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 110604865-3

Fecha: 11 de abril de 2023

Correo electrónico: monica.g.gonzalez@unl.edu.ec

Teléfono: 0968055717

Carta de autorización por parte de la autora, para la consulta, reproducción parcial o total, y/o publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo **Mónica Gianella González Zaruma**, declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: **Sistemas de seguridad y salud en el trabajo, entre los países miembros de la comunidad andina de naciones**, como requisito para optar el título de **Magíster en Gestión de Talento Humano**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los once días del mes de abril del año dos mil veintitrés.

Firma:

Autora: Mónica Gianella González Zaruma

Cedula: 110604865-3

Dirección: Loja - Ecuador

Correo electrónico: moni.gz@hotmail.com

Teléfono: 0968055717

DATOS COPLEMENTARIOS:

Director del trabajo de Titulación: Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios Padre Celestial por siempre iluminarme y guiar mi camino en la consecución de esta meta, a mi familia por ser mi soporte en todo momento, a mis padres por estar conmigo siempre gracias por ser mi apoyo en el sendero de la superación.

Mónica Gianella González Zaruma

Agradecimiento

Al culminar esta meta académica, en primer lugar, agradezco a Dios por darme la fortaleza y la sabiduría para culminar con éxito esta maestría, que constituye un peldaño más en mi vida profesional, que acrecienta mis virtudes que serán puestas al servicio de los demás.

Agradezco a mi familia por ser mi inspiración, apoyo y fortaleza durante la trayectoria académica lo cual me da siempre la certeza de sentirme apoyada en la senda del éxito.

A la Universidad Nacional de Loja, a los docentes que impartieron sus conocimientos en este programa de maestría, especialmente al Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc, director de mi Trabajo de Titulación quien, con sus acertadas sugerencias, me orientó hacia la cristalización de este trabajo investigativo. A todos infinitas gracias.

Mónica Gianella González Zaruma

Índice

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	7
4.1. Marco referencial	7
4.2. Marco conceptual	7
4.2.1. La seguridad y salud ocupacional en Colombia	7
4.2.2. La seguridad y salud ocupacional en Bolivia	8
4.2.3. La seguridad y salud ocupacional en Ecuador	10
4.2.4. La seguridad y salud ocupacional en Perú	11
4.2.5. Accidente de trabajo	12
4.2.6. Comunidad Andina de Naciones	14
4.2.7. Convenio	14
4.2.8. Cooperación	14
4.2.9. Enfermedad laboral	15
4.2.10. Código Sustantivo del Trabajo	16
4.2.11. Centro de trabajo	16
4.2.12. Decreto supremo	16
4.2.13. Higiene industrial	17
4.2.14. Eficacia	18
4.2.15. Eficiencia	18
4.2.16. Efectividad	18

4.2.17. <i>Matriz legal</i>	19
4.2.18. <i>Integración regional</i>	19
4.2.19. <i>Norma técnica</i>	19
4.2.20. <i>Precariedad laboral</i>	20
4.2.21. <i>Peligro</i>	20
4.2.2.2. <i>Programa de Vigilancia Epidemiológico</i>	20
4.2.23. <i>Salud ocupacional</i>	20
4.2.24. <i>Riesgo</i>	21
4.2.25. <i>Requisito normativo</i>	21
4.2.26. <i>Seguridad industrial</i>	21
5. Metodología	22
5.1. Área de estudio	22
5.2. Métodos	23
5.3. Técnicas	23
5.4. Diseño de la investigación	24
5. 5. Unidad de Estudio	24
5.5.1. Muestra	24
5.5.2. Criterios de inclusión y criterios de exclusión	24
5.6. Proceso	25
6. Resultados	27
6.1. Sistema de seguridad y salud en el trabajo	27
6.1.1. Comparativa de normativa referente a seguridad y salud en el trabajo	27
6.1.1.1. Normativa de seguridad y salud en el trabajo de Colombia	27
6.1.1.2. Normativa de seguridad y salud en el trabajo de Bolivia	31
6.1.1.3. Normativa de seguridad y salud en el trabajo en Ecuador	41
6.1.1.4. Normativa de seguridad y salud en el trabajo de Perú	45
6.1.2. Análisis comparativo de normativa referente a seguridad y salud en el trabajo	48
7. Discusión	53
7.1. Fundamentación de la propuesta	53

8. Conclusiones	57
9. Recomendaciones.....	60
10. Bibliografía	62
11. Anexos.....	68

Índice de tablas:

Tabla 1. Delimitación de criterios para la aplicación del método comparativo.....	23
Tabla 2. Muestra de las disposiciones normativas analizadas comparativamente.....	25
Tabla 3. Comparativa de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en los países de la CAN.....	48

Índice de figuras:

Figura 1. Mapa de la comunidad andina	22
--	-----------

Índice de anexos:

Anexo 1. Convenios suscritos entre el Ecuador y el CAN.....	68
Anexo 2. Asignación del director de trabajo de titulación.....	69
Anexo 3. Designación de director de trabajo de titulación	70
Anexo 4. Certificación de aprobación de trabajo de titulación.....	71
Anexo 5. Certificación de traducción del resumen.....	72

1. Título

Sistemas de seguridad y salud en el trabajo, entre los países miembros de la comunidad andina de naciones.

2. Resumen

En el transcurso de los años, la normativa referente a los sistemas de seguridad y salud en el trabajo ha ido evolucionando, por cuanto han aparecido diferentes modalidades de trabajo, sin embargo, no han avanzado a la par la gestión de los posibles factores que ponen en riesgo a las personas en el ámbito laboral. La prevención de los riesgos que puedan presentarse como consecuencia de ello, lo que genera una secuela que impacta negativamente en el bienestar de los trabajadores, incidiendo directamente en la salud y bienestar de la población laboral de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones. En este contexto, se evidencia que, a pesar de cada nación integrante, dispone de una normativa relacionada a la seguridad y salud en el trabajo, se distingue que hay poca referencia, una decadente relevancia al cumplimiento de la misma dentro de cada país. Por ello, fue necesario desarrollar un estudio con el propósito de realizar el análisis comparativo de las normativas de seguridad y salud en el trabajo, entre los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones. La metodología aplicada comprendió el diseño de una investigación propositiva, explicativa y descriptiva-comparativa, aplicando el método cualitativo y la técnica del muestreo, mediante la cual se seleccionó a los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones: Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia. Los resultados obtenidos revelaron que la normativa colombiana es la más completa en cuanto a garantizar un sistema eficiente para promover la seguridad y salud en el trabajo, del resto de países. Se concluye que es necesario implementar la propuesta desarrollada en el caso de Ecuador para garantizar la mayor seguridad y salud en el trabajo en cooperación con la Comunidad Andina de Naciones.

Palabras claves: seguridad, riesgo laboral, salud laboral, enfermedad profesional, accidentes de trabajo

2.1. Abstract

Over the years, the regulations referring to occupational health and safety systems have evolved, since different work modalities have appeared, however, the management of the possible factors that put people at risk in the workplace. The prevention of risks that may arise as a consequence of this, which generates a sequel that negatively impacts the well-being of workers, directly affecting the health and well-being of the working population of the member countries of the Andean Community of Nations. In this context, it is evident that, despite each member nation, has a regulation related to safety and health at work, it is distinguished that there is little reference to a decadent relevance to compliance with it within each country. Therefore, it was necessary to develop a study with the purpose of carrying out a comparative analysis of occupational health and safety regulations, among the member countries of the Andean Community of Nations. The applied methodology included the design of a proactive, explanatory and descriptive-comparative investigation, applying the qualitative method and the sampling technique, through which the member countries of the Andean Community of Nations were selected: Colombia, Ecuador, Peru and Bolivia. The results obtained revealed that the Colombian regulations are the most complete in terms of guaranteeing an efficient system to promote safety and health at work, compared to other countries. It is concluded that it is necessary to implement the proposal developed in the case of Ecuador to guarantee the greatest safety and health at work in cooperation with the Andean Community of Nations.

Keywords: safety, occupational risk, occupational health, occupational disease, accidents at work

3. Introducción

La seguridad laboral es el conjunto de acciones que son aplicadas a los procesos productivos, trabajo con máquinas, instalaciones, a los hábitos del trabajador para evitar accidentes laborales. Dentro de este ámbito están comprendidas las siguientes tareas: prevención de accidentes de trabajo, prevención de incendios, instrucciones de procedimientos para realizar las tareas laborales de forma segura; instrucciones para el uso de equipo de protección personal, establecimiento de normativa para evitar que ocurran accidentes en los lugares de trabajo (González, López y Blanco, 2015).

Debido a la competencia que existe a nivel mundial y la necesidad de reducir costos en la producción, han ocasionado una presión en la flexibilidad laboral que han repercutido en la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras. Así también debido a que la globalización permite la tercerización, el costo sanitario es transferido a los países con ingresos bajos y medios donde la ausencia de políticas y de control pone en riesgo a los trabajadores por las condiciones de trabajo y empleos deficientes.

Los países con ingresos altos poseen cinco veces menos accidentes laborales mortales y no mortales que el promedio mundial, y seis veces menos que el promedio de América Latina y el Caribe (Silva, Merino, Benavides, López, y Gómez, 2020). Ello debido a que estas naciones, carecen de un sistema legislativo eficiente en temas de seguridad y salud ocupacional, porque no tiene un programa de prevención de riesgos laborales, esto ocasiona que los empleados desconozcan las normas y reglas que debe aplicar la organización dando lugar a que ocurran con mayor frecuencia accidentes e incidentes de trabajo que atente contra la seguridad, salud y vida de los mismos.

Los riesgos presentados en el lugar de trabajo es un tema poco desarrollado en el Ecuador. Si bien es cierto, que ahora se cuenta con una legislación que demanda de la disponibilidad de un sistema de seguridad y salud en el trabajo como medio para prevenir los riesgos laborales, la cual es promovida a través de la intervención de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), aún existen algunos países miembros que se encuentran en una etapa gestacional en esta área específica. Es importante considerar la escasa relevancia que se le ha dado a la seguridad laboral como tal dentro de la gestión de riesgos laborales, es un área bastante relajada.

El desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo no puede estar aislado de la gestión desarrollada por la CAN, más aún cuando se procura prevenir riesgos en el lugar de trabajo. Si bien es cierto que, la seguridad tiene una rama dedicada al estudio de los fenómenos que acontecen dentro del lugar de trabajo. En el Ecuador, aún persisten ciertas personas que

tienen la errónea idea que la seguridad y salud en el trabajo solamente debe ser aplicada por los jefes departamentales de cada empresa, sin considerar que cada trabajador es un elemento importante en el fomento de su propia seguridad y salud.

Implica una adecuada gestión de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo ya que es aún poco aplicada en el medio ecuatoriano. Tomando en consideración que, una empresa es un lugar de encuentro de personas con un fin común: producir un bien o un servicio para obtener un beneficio, sea éste oneroso o no, o bien, un profesional independiente, tienen en común que el trabajo es necesario e inseparablemente está atado a los seres humanos.

Cuando se habla de la prevención de riesgos, muchos países cuentan con normativas que obligan al empleador a cuidar de la salud de sus trabajadores. Es cierto que el Código del Trabajo del Ecuador menciona que es responsabilidad del empleador velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores y se cuenta con otros cuerpos normativos que le dan soporte. Los empleadores en el Ecuador le han dado escasa relevancia a la necesidad de desarrollar un sistema de seguridad y salud en el trabajo, ya que se la ha visto como un gasto, en lugar de una inversión, sin tomar en cuenta que es un medio para concientizar sobre la importancia de invertir en los trabajadores, en su salud y su seguridad.

En Ecuador se han registrado escasos trabajos sobre la seguridad y salud laboral entre los que cabe señalar el realizado por (Silva et al., 2020) donde se concluyó que los problemas de salud en los hombres fueron más propensos a sufrir lesiones laborales que las mujeres; conforme se informó en otros países y mostraron la mayor prevalencia en la región, seguidos de Colombia, Chile y América Central.

De acuerdo con lo antes mencionado se ha creído pertinente realizar este estudio enfocado en determinar ¿Cómo influye la inobservancia de la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, en los trabajadores y las empresas de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones? Cuya importancia radica en el rol que desempeñan tanto empleadores como trabajadores para conjuntamente prevenir los riesgos laborales y preservar la salud laboral en el ámbito laboral.

El principal propósito de esta investigación está enfocado en realizar un análisis comparativo de las normativas referentes a la seguridad y salud en el trabajo en los países miembros de la CAN. Realizar un análisis bibliográfico sobre la normativa vigente en los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones, en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo.

Así también generar una propuesta de normativa para promover la seguridad y salud en el trabajo en el Ecuador, que dé soporte a la normativa SGP. Enfocándose en los riesgos que menos importancia se le da, pero que suele ser el que más réditos económicos puede brindar al empleador, es decir, gestionar los factores de riesgo psicosocial en las empresas.

Las principales limitaciones que se dieron en esta investigación fue que se trató de un estudio de índole documental, no se trabajó con alguna población de trabajadores que permita evaluar las condiciones laborales, en las que se desempeñan con la finalidad de determinar que si se está dando cumplimiento a los preceptos legales que determinan que el empleador debe brindar condiciones seguras o en lo posible reducir el riesgo a sufrir accidentes laborales al trabajador.

4. Marco teórico

4.1. Marco referencial

Con referencia al tema del trabajo de investigación, se distinguen algunas investigaciones, como la ejecutada en Colombia por Sandoval y Contreras (2019), con el objetivo de establecer las similitudes y diferencias que poseen los países que integran la Comunidad Andina de Naciones (CAN), Ecuador, Bolivia, Perú y Colombia, en el área de seguridad y salud en el trabajo. La metodología aplicada incluyó el diseño de un estudio cualitativo ya que se recolectó información de varias fuentes bibliográficas con referencia a la normativa de cada país que fue analizada posteriormente. Los resultados de este estudio, mostraron que el cumplimiento de la normativa es mayor en Colombia, lo que ha permitido que los trabajadores y empresas tengan un mejor desarrollo en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, a este país le sigue Bolivia y Ecuador, con una menor capacidad de cumplimiento.

De igual forma, en otro estudio efectuado por Londoño, Tabares y Granobles (2019), con el propósito de examinar de forma comparativa, la observancia de la normativa para prevenir riesgos en el trabajo, entre los países que conforman la Comunidad Andina de Naciones (CAN), se aplicó una metodología consistente en el desarrollo de una investigación, enfocada en abordar la información recolectada sobre el conocimiento de la normativa vigente que fue descrita mediante un estudio de tipo cualitativo, por lo que en los resultados obtenidos, se pudo conocer que hay mayor capacidad en Colombia para cumplir con la normativa vigente en el área del teletrabajo, lo que ha servido para que este país tenga un mayor control en la prevención de riesgos laborales que ha sido posible gracias a las acertadas decisiones e intervenciones del CAN.

Por otra parte, se realizó una investigación en Ecuador, misma que fue llevada a cabo por Toro, Comas y Castro (2020), cuyo objetivo correspondió a verificar si se da observancia al marco legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, abarcó el desarrollo de un estudio bibliográfico, documental que se basó en el diseño de una investigación cualitativa. Los resultados encontrados, permitieron determinar que pese a que hay un marco legal para prevenir riesgos laborales, hace falta mucho que hacer para garantizar que se de cumplimiento al mismo, se evidencia que la falta de observancia incide para que aún se susiten riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo en el país.

4.2. Marco conceptual

4.2.1. La seguridad y salud ocupacional en Colombia

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció

el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales (Díaz y Rentería, 2017).

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, los gremios o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales (Valero y Riano, 2020).

4.2.2. La seguridad y salud ocupacional en Bolivia

En Bolivia, la seguridad y salud en el trabajo es un derecho de las personas incluido en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. Tal y como establece su artículo 46.1, los ciudadanos bolivianos tienen previsto el derecho al acceso al trabajo digno, incluida la seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, libre de discriminación, con derecho a una remuneración o salario justo que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia (Espinoza, Lanza y Torrez, 2020).

Este deber irrenunciable se ha traducido con los años en la elaboración de leyes y otras normas que tienen por objeto la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos a los que está expuesto con ocasión del ejercicio de sus labores. Se anotan a continuación las principales normas bolivianas en materia de seguridad y salud en el trabajo que de acuerdo a Carvajal y Gutiérrez (2019), son:

- Ley General del Trabajo, del 8 de diciembre de 1942: consagra el deber de previsión por parte del empresario, la protección a la salud y vida en el trabajo, la responsabilidad patronal en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y obliga a indemnizar al trabajador cuando sea víctima de un accidente o enfermedad profesional.
- Decreto Supremo del 23 de agosto de 1943: Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo.
- Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (aprobada por Decreto Ley N.º 16998, del 2 de agosto de 1979); se trata de la principal norma del país en materia de seguridad y salud ocupacional. En ella se establece la protección a las personas y el medioambiente, se consagra también la participación tripartita, al igual que las obligaciones del empresario en materia de SST, la organización y las políticas a cargo del Ministerio de Trabajo y Salud y del Consejo Nacional Tripartito. Esta Ley tiene por objeto preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
- Decreto Supremo N.º 2348, del 18 de enero de 1951, por el que se establece el Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial. Dispone obligaciones atribuibles al giro del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin mayor profundidad como la Ley anteriormente citada.
- Decreto Supremo del 21 de junio de 1997, por el que se aprueba el Reglamento sobre Bioseguridad, del 21 de junio de 1997: la finalidad de este Reglamento consiste en minimizar los riesgos y prevenir los impactos ambientales negativos de las actividades susceptibles de exponer a los trabajadores y población en general frente a los riesgos derivados de los agentes biológicos.
- Resolución Ministerial 496/04, del 3 de mayo de 2004, Reglamento para la Conformación de Comités Mixtos de Higiene y seguridad Ocupacional: este reglamento tiene por objeto regular los mecanismos, instrumentos y procedimientos con los que deberán funcionar los Comités Mixtos de Higiene Seguridad Ocupacional y Bienestar, creados para lograr la plena participación de empresarios y trabajadores en la solución de problemas relacionados con la seguridad y salud laboral.
- Código de la Seguridad Social (Ley del 14 de diciembre de 1956): señala las contingencias cubiertas, el régimen de indemnizaciones y pensiones. También establece algunas obligaciones atribuibles al empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo como el deber de ofrecer los primeros auxilios y la atención médica necesaria a los trabajadores que hayan sufrido un accidente laboral o hayan contraído una enfermedad profesional.

- Decreto Supremo N°5315, del 30 de septiembre de 1959, por el que se aprueba el Reglamento del Código de Seguridad Social y desarrollo reglamentario de las prestaciones.

4.2.3. La seguridad y salud ocupacional en Ecuador

El Ministerio de Salud Pública (MSP) presentó el Panorama de la Salud de los Trabajadores en Ecuador 2021-2022. En el primer estudio nacional de condiciones de trabajo y salud, enfocado en precariedad laboral, salud mental, respiratoria y musculoesquelética. Para ello se tomaron en cuenta seis sectores productivos: agricultura, construcción, minería, pesca, salud y trabajo informal (Silva, Merino, Benavides, López y Gómez, 2020).

El estudio consta de dos partes. La primera consta una introducción sobre el perfil demográfico y productivo del país. Además, se hace referencia a tendencias de salud, determinantes y condiciones ambientales y sociales de la población trabajadora y marco regulatorio en seguridad y salud en el trabajo.

La segunda parte es un estudio observacional descriptivo de corte transversal que se aplicó en los sectores productivos antes mencionados, a escala nacional. Documento que constituye la primera alerta epidemiológica ocupacional y sirve como línea base para la intervención intersectorial con otras carteras de Estado, sector productivo, sociedad civil y otros. Es útil para vigilar y prevenir las enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo (Toro, Rodríguez y Sánchez, 2020).

Ximena Garzón, titular del MSP, menciona que constituye hito para la salud pública. Debido que las enfermedades relacionadas con el trabajo están sobre portadas y producen una pérdida del 4 al 10% del PIB. La Autoridad Sanitaria también señaló que los trabajadores pueden desarrollar trastornos, como suicidio y depresión. Esto está enfocado en el marco del Plan Decenal de Salud (Álava, De la Cruz, Zambrano, Alcívar, Miranda y Cañizares 2018).

Para el estudio se tomó una muestra aleatoria estratificada donde se incluyeron 4.290 trabajadores. Se distribuyeron así: 534 agricultores, 411 constructores, 411 mineros, 413 pescadores, 451 trabajadores informales y 2.070 trabajadores sanitarios. En los resultados se muestran prevalencias, síntomas musculoesqueléticos, mentales, síntomas respiratorios y escala de precariedad de las actividades mencionadas. Además, se utilizaron modelos estadísticos entre variables de condiciones de trabajo y salud.

Al contar con una línea base, a través de monitoreo epidemiológico ocupacional, se proyecta una toma de decisiones sobre la salud de los trabajadores. Lo esencial es que se basa en evidencia científica con miras a diseñar planes sectoriales enmarcados en el Plan Nacional de Salud 2022-2031 (Chancusi, Delgado y Ortega, 2018).

Óscar Barreneche, representante de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), destacó la participación de la entidad regional en la construcción del mencionado documento y, sobre todo, destacó la elaboración de una línea base para la construcción de un plan de salud.

Según manifiestan Cando, Rodríguez, Escobar y Toaquiza (2020) es importante la acción del Ministerio de Salud Pública, debido a que el 65% de los habitantes de América Latina pertenecen a la fuerza laboral, la mayoría de ellos pasan gran parte de su vida en el trabajo, por ello es importante proteger tanto la salud laboral como reducir las brechas de desempleo. Así también fortalecer la respuesta del sector salud para mejorar las condiciones de trabajo y reforzar el ejercicio e investigación de la salud ocupacional.

Juan Pablo Piedra, director Nacional de Ambiente y Salud del MSP, presentó el documento de condiciones de salud y trabajo. Destacó la importancia de contar con cifras para la toma de decisiones (Salazar y Pérez, 2018).

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 317 millones de personas son víctimas de accidentes del trabajo en el mundo y 2,34 millones mueren debido a accidentes y enfermedades ocupacionales. El costo de patologías asociadas al trabajo y los accidentes laborales, de acuerdo con este organismo, es del 4 al 10% del Producto Interno Bruto (PIB) de los países en desarrollo. Ecuador no es la excepción; aproximadamente el monto anual es de alrededor de USD 4 mil millones. Por tanto, existe la necesidad urgente de generar estrategias que permitan solucionar este problema (Delgado, Cuichán y Sancán, 2017).

4.2.4. La seguridad y salud ocupacional en Perú

Una mejora en los planes de salud ocupacional tiene que ver con el mayor acceso a los servicios de salud en general, sostiene José Valle, responsable de Seguridad, Higiene, Salud Ocupacional y Medio Ambiente del Instituto de Seguridad Minera-ISEM (Cano y Francia, 2018). La vigilancia epidemiológica ocupacional a grupos de trabajadores de un área determinada también ha significado un avance. Lo mismo que la mayor atención a los resultados de los exámenes médicos ocupacionales, sobre todo, de las pruebas de tamizaje, las cuales permiten identificar la enfermedad de manera temprana.

El hecho de que se estén brindando procesos de comunicación y capacitación en salud ocupacional a los trabajadores, cada vez en mayor medida, también representa un signo de mejora (Sabartzagal, Astete y Benavides, 2020). Los progresos que se están experimentando en salud ocupacional en el Perú se deben básicamente a la formación universitaria y a las capacidades que han ido adoptando los médicos de esta especialidad a través de maestrías y otros estudios superiores, en opinión de Roy Villacorta, especialista de Occupational Hygiene Laboratory S.A.C.-OH Lab.

Como resultado de esta preocupación por adquirir mejores capacidades, los médicos ocupacionales tienen mayor interés por tecnologías que hagan más eficaces los planes de salud ocupacional; por ejemplo, promueven el uso de tecnologías como los exoesqueletos, que sirven para proteger la columna a los trabajadores, algo que solo se veía en una capacitación virtual en otros países (Jiménez, Meneses, Gutiérrez, Sujo, Baldarrago y Jiménez, 2020).

Igualmente, para el ruido hay protectores ergonómicos y económicos. Existen también tecnologías para la protección contra los agentes físicos, químicos y biológicos, las cuales ya se comercializan en el país. Son de costo accesible y de alta calidad. Se están aplicando tecnologías para vigilar la exposición ocupacional, como el uso de sensores y transductores; algunos de ellos prácticamente se pueden encontrar en los equipos de protección personal. Hay la posibilidad incluso de hacer un seguimiento inteligente de algunos de los agentes (físicos, químicos, biológicos) a partir de este tipo de tecnología (Fernández, 2017).

Las tecnologías de los últimos 10 años están relacionadas con la observación del estado de vigilia del trabajador, o de las posibles condiciones de fatiga. Para los especialistas consultados, es necesario que los médicos de salud ocupacional conozcan todos los tipos de herramientas tecnológicas para una mejor implementación de la gestión y planes de salud ocupacional (Merino, Cornelio y Benavides, 2018).

4.2.5. Accidente de trabajo

La legislación determina que “un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (art. 115 LGSS) esta definición sigue siendo válida para contar los accidentes de trabajo, pero con la aprobación de la ley 20/2007 los trabajadores autónomos (no trabajan por cuenta ajena) si tienen derecho a las prestaciones por contingencia profesionales, en el caso de los autónomos económicamente dependientes es obligatoria la cotización y por tanto la prestación y para el resto de los autónomos esta cotización es voluntaria (Santos, Macedo, Silva, Resck, Nogueira y Terra, 2017).

Así mismo se encuentra a las empleadas del hogar después de la aprobación del RD 1596/2011. Por lo tanto, para que un accidente tenga esta consideración es necesario que:

1. Que el trabajador/a sufra una lesión corporal. Entendiendo por lesión todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad. Se asimilan a la lesión corporal las secuelas o enfermedades psíquicas o psicológicas.
2. Que el accidente sea con ocasión o por consecuencia del trabajo, es decir, que exista una relación de causalidad directa entre trabajo-lesión. La lesión no constituye, por sí sola, accidente de trabajo.

Accidentes producidos con ocasión de las tareas desarrolladas, aunque sean distintas a las habituales: Se considera accidente de trabajo, aquel ocurrido durante la ejecución de las tareas encomendadas por el empleador, o realizadas de forma espontánea por el trabajador/a en interés del buen funcionamiento de la empresa, aunque éstas sean distintas a las de su categoría profesional (Gómez, Merino, Tapia, Espinoza y Echeverría, 2017)

Accidentes sufridos en el lugar y durante el tiempo de trabajo: Las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo se consideran, salvo prueba en contrario, accidentes de trabajo (Art. 115.3 LGSS). Accidente “in itinere”: Es aquel que sufre el trabajador/a al ir al trabajo o al volver de éste. No existe una limitación horaria (Art. 115.2d LGSS).

Hay 3 elementos que se requieren en un accidente in itinere:

Que ocurra en el camino de ida o vuelta.

Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente.

Que se emplee el itinerario habitual.

Accidentes en misión: Son aquellos sufridos por el trabajador/a en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral (Vargas y Torres, 2018). Accidentes de cargos electivos de carácter sindical: Son los sufridos con ocasión o por consecuencia del desempeño de cargo electivo de carácter sindical o de gobierno de las entidades gestora de la Seguridad Social, así como los accidentes ocurridos al ir o volver del lugar en que se ejercen las funciones que les son propias (Art. 115.2b LGSS).

Actos de salvamento: son los accidentes acaecidos en actos de salvamento o de naturaleza análoga cuando tengan conexión con el trabajo. Se incluye el caso de orden directa del empresario o acto espontáneo del trabajador/a (Art. 115.2d LGSS) (Jaramillo, Aguirre, Torres, Betancourt, Castillo y Ramírez,2019). Enfermedades o defectos anteriores, son aquellas enfermedades o defectos padecidos con anterioridad, que se manifiestan o agravan como consecuencia de un accidente de trabajo (Art. 115.2.f LGSS).

Enfermedades intercurrentes: son las que constituyen complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo mismo. Para calificar una enfermedad como intercurrente es imprescindible que exista una relación de causalidad inmediata entre el accidente de trabajo inicial y la enfermedad derivada del proceso patológico (Art. 115.2.g LGSS) (Toro, Vega y Romero, 2021).

Las enfermedades comunes que contraiga el trabajador/a con motivo de la realización de su trabajo, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales. Se debe acreditar fehacientemente la relación causa-efecto entre la realización de un trabajo y la aparición

posterior de la enfermedad (Art. 115.2e LGSS). Los debidos a imprudencias profesionales (Art. 115.5 a LGSS): se califica así a los accidentes derivados del ejercicio habitual de un trabajo o profesión y de la confianza que éstos inspiran al accidentado (Barrones, Cano, Sánchez y Martínez, 2018).

4.2.6. Comunidad Andina de Naciones

La Comunidad Andina (CAN), antes de 1969 conocida como Pacto Andino o Grupo Andino, es una comunidad política de derecho constituida como organización internacional nacida para alcanzar un desarrollo integral, equilibrado y autónomo en común de los Estados y los pueblos andinos. Está conformada por cuatro estados andinos, establecida con la entrada en vigor del Acuerdo de Cartagena el 26 de mayo de 1969 (Ayaviri, Quishpi y Sánchez, 2017).

El Proceso Andino de Integración se inició con la suscripción del Acuerdo de Cartagena el 26 de mayo de 1969. Cuenta con órganos e instituciones que forman parte del Sistema Andino de Integración (SAI). La sede de la Secretaría General se encuentra en Lima, Perú, y la sede del parlamento Andino en Bogotá, Colombia. La Comunidad Andina agrupan a casi 109 millones de habitantes,⁷ en una superficie de 3 798 000 kilómetros cuadrados, cuyo Producto Interno Bruto nominal se estima ascendería en el 2018 a 706 903 millones de dólares (Olarte, 2020).

4.2.7. Convenio

El convenio es un acuerdo entre dos o más personas por el que se llegan a distintos pactos. En derecho, los convenios más destacados son los convenios reguladores y los convenios laborales (Blanco, Sandoval, Martínez y Caixeta, 2017). En derecho, los convenios son utilizados como el documento acreditativo de haber llegado a un acuerdo entre dos o más partes que estaban en conflicto. Así, se firma un documento que recoge diversas medidas, de las cuales se han puesto de acuerdo las partes después de una negociación.

Aunque el convenio pueda parecer un contrato, existen ciertas diferencias. En los contratos varias partes se obligan a cumplir con unas obligaciones y se pueden extinguir, modificar, etc. Los convenios que tienen mayor peso en el derecho son el convenio laboral y el convenio regulador (Aguas y Nahuepan, 2019).

4.2.8. Cooperación

El vocablo latino *cooperatio* derivó en el término cooperación, que alude al acto y el resultado de cooperar: actuar en conjunto para alcanzar un objetivo en común o accionar a favor de los intereses de alguien. La cooperación implica una colaboración, una contribución o una asistencia. Por ejemplo, dos países suscriben un convenio de cooperación educativa. El pacto propone que los expertos en políticas educativas y los educadores de ambos países realicen un

trabajo en conjunto para mejorar la formación de todos los habitantes (Barrientos, Alpuche, Lazcano, Pérez y Rivera, 2020).

Los acuerdos de cooperación en distintos ámbitos son usuales entre los Estados para potenciarse mutuamente. Por ejemplo, la cooperación militar, medioambiental, judicial y la cooperación económica, entre otras. También existen diversos organismos de cooperación internacional. Por ejemplo, la Cooperación Regional del Océano Índico, establecida en 1995 y formada actualmente por diecinueve integrantes. Su función es aportar información a los empresarios de la región para favorecer la inversión y la actividad comercial (Duarte, González y Mesa, 2017).

4.2.9. Enfermedad laboral

La enfermedad laboral es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.

La enfermedad laboral es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que constan en la lista aprobada por las disposiciones de aplicación y desarrollo legales, y que proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicha lista se indiquen para cada enfermedad profesional. Esta definición es válida para contar las enfermedades profesionales, pero con la aprobación de la ley 20/2007 los trabajadores autónomos; si tienen derecho a las prestaciones por contingencia profesionales, en el caso de los autónomos económicamente dependientes es obligatoria la cotización y por tanto la prestación y para el resto de los autónomos esta cotización es voluntaria (Castillo y Bravo, 2019).

Así mismo las empleadas del hogar después de la aprobación del RD 1596/2011. Por ello para que una enfermedad sea considerada como profesional deben darse los siguientes elementos:

1. Que sea a consecuencia de las actividades que se especifiquen en la nómina de enfermedades profesionales. Es un cuadro limitado, con un listado cerrado de enfermedades profesionales. No obstante, las enfermedades profesionales que no se encuentren reflejadas en el mismo, pueden quedar incluidas en el concepto de accidente laboral, según establece el artículo 115, apartado E, de la L.G.S.S., pero no tendrán la consideración de enfermedad profesional.

2. Que proceda de la acción de sustancias o elementos que en el cuadro de enfermedades profesionales se indiquen para cada enfermedad. Cuando se puede establecer una relación causal entre la exposición laboral y una enfermedad que no esté recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, dicha enfermedad puede ser legalmente reconocida como accidente de trabajo (art. 115, punto 2, literal 'e' de la LGSS) (Idrobo, Vásquez y Vargas, 2017).

4.2.10. Código Sustantivo del Trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo es un conjunto de normas que empezó a regir en Colombia en el año 1950. Busca intervenir y regular las relaciones entre las partes (trabajador y empleador) (Posee, 2019). Este cuerpo legal reúne todas las normas que rigen en Colombia a las relaciones laborales. Las cuales se deben cumplir de manera independiente de su fecha de creación. Para conocer con certeza las modificaciones vigentes es necesario remitirse a la página web del Senado de la República, quien tiene la obligación de mantener el documento actualizado (Gallego, 2021).

4.2.11. Centro de trabajo

Se define como una unidad productiva con organización específica, que sea registrada, como tal, ante la autoridad laboral” (Granero, Blach, Roldán, Torralba y Escayola, 2017). Sin embargo, la jurisprudencia ha indicado que también podrían tener consideración de centro de trabajo aquellas unidades productivas con funcionamiento y organización autónomas, sin necesidad que haya sido dada de alta ante la autoridad laboral.

Por tanto, si dentro de la empresa existe una unidad productiva con organización y funcionamiento de forma autónoma, la empresa está obligada a darla de alta como centro de trabajo (Cuesta, 2020). Las características de un centro de trabajo son las siguientes:

- Unidad productiva autónoma.
- Con organización específica.
- Dada de alta ante la autoridad laboral (hemos visto que no siempre tiene por qué ser así, un centro de trabajo puede tener esa consideración, aunque no haya sido dada de alta).

4.2.12. Decreto supremo

Es la norma de carácter general que reglamenta normas con rango de ley o regula la actividad sectorial funcional o multisectorial funcional a nivel nacional (Bascur, 2018). Decreto es un término que se refiere a la decisión de una autoridad sobre la materia en que tiene competencia. Es un tipo de acto administrativo emanado habitualmente del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes.

4.2.13. Higiene industrial

La Higiene Industrial es la disciplina preventiva que estudia las condiciones del medio ambiente de trabajo, identificando, evaluando y controlando los contaminantes de origen laboral. Para evitar que se produzca un daño a la salud. Puede definirse como la técnica no médica de prevención de enfermedades profesionales (Merchán, Ferrer y Tumbaco, 2017).

Las actividades productivas en general utilizan para su producción sustancias químicas, biológicas y/o energía (físicas). Al someterlas a procesos de manufacturado estas expulsan subproductos y residuos al medio ambiente laboral, que en muchos casos son tóxicos para los trabajadores. Para minimizar estos riesgos o eliminarlos interviene la higiene industrial, mediante técnicas que les permitan identificar los agentes presentes en dicho medio ambiente, conocer el modo en el que están emergiendo, su concentración en el aire y su toxicidad.

Un medio ambiente insano es un potencial daño para la salud de los trabajadores, que mantenido en el tiempo va a producir enfermedades relacionadas con el trabajo (que podrán ser en realidad Enfermedades Profesionales) en los trabajadores, y efectos sobre el medio ambiente circundante a la empresa y los vecinos de la zona (Galván, Ortiz y Pérez, 2017). Para evitar todo esto la higiene industrial, debe aplicar su magia sobre el origen de las emisiones, para lo cual actuara:

- ✓ Evitando la utilización de los productos que son nocivos en la empresa.
- ✓ Si no es posible la intervención se realizará con protecciones colectivas.
- ✓ En último caso se protegerá a los trabajadores con equipos de protección individual.
- ✓ Para el medio ambiente exterior se deberá cumplir la Normativa de no contaminación vigente en la Comunidad que esté ubicada la empresa.

En definitiva, la higiene tiene como objetivo que no se materialicen enfermedades profesionales. Una consecuencia de su actuación es informar a los servicios médicos de la exposición a riesgos químicos, físicos y biológicos presentes en la empresa, de esta forma aquellos podrán hacer un estudio de la salud de los trabajadores acorde con los riesgos inherentes de su puesto de trabajo (Vaca, Ferie, Dihigo, Barrios y García, 2017). En el caso de una exposición aguda (gran cantidad de contaminante en poco tiempo) a estos agentes, (rotura de un tanque de almacenamiento, de una probeta, trasvase de productos, etc....) tendrá la consideración de accidente laboral.

Los pasos que sigue la higiene industrial, para realizar su actividad son:

- ✓ Identificación de contaminantes en el centro de trabajo, concentraciones y exposición de los trabajadores a éstos.
- ✓ Evaluación de los riesgos.

- ✓ Propuestas de medidas preventivas que eliminen o minimicen la exposición (en este caso no solo se debe atender a los trabajadores, sino prestar atención al medio ambiente exterior a la empresa).
- ✓ Aplicación de las medidas preventivas.
- ✓ Comprobar los resultados con una re evaluación de riesgos y las conclusiones de la vigilancia de la salud colectiva.

4.2.14. Eficacia

Del latín *efficacia*, la eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. No debe confundirse este concepto con el de eficiencia (del latín *efficientia*), que se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo) (Rojas, Jaimes y Valencia, 2018).

4.2.15. Eficiencia

La noción de eficiencia tiene su origen en el término latino *efficientia* y refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. El concepto también suele ser equiparado con el de fortaleza o el de acción. Por ejemplo: demuestra tu eficiencia para hacer este trabajo y formarás parte de la empresa, sin eficiencia, la existencia de esta oficina no tiene sentido (Melo, Ramos y Hernández, 2017).

La eficiencia, por lo tanto, está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización.

4.2.16. Efectividad

La efectividad es la capacidad de conseguir el resultado que se busca. Quien es efectivo, por lo tanto, obtiene el efecto deseado. La efectividad es un concepto relacionado a eficacia y eficiencia. Respecto a eficacia, de hecho, son sinónimos: el diccionario de la Real Academia Española (RAE) define ambos términos de la misma manera, vinculándolos a la capacidad de acceder a la meta deseada. Eficiencia, por su parte, es la capacidad de contar con algo o alguien para lograr el resultado pretendido (Rodríguez, Cordero, Villar y Mur, 2017).

De este modo, suele decirse que la efectividad y la eficacia aluden a conseguir lo buscado; la eficiencia, en cambio, está orientada a lograr eso mismo, pero utilizando los recursos apropiados. Una persona puede matar a una hormiga arrojándole una roca de diez kilogramos: la medida tiene efectividad, pero no eficiencia, ya que apeló a un recurso

exagerado. Un simple pisotón o el uso de un insecticida hubiese sido efectivo y además eficiente.

4.2.17. Matriz legal

La matriz de requisitos legales es un documento que contiene la información sobre la normatividad concerniente al SG-SST (Rivera, Carrillo, Forgiony, Bonilla, Hernández y Silva, 2018). Una matriz de requisitos legales o matriz legal es un documento que contiene toda la información sobre la normatividad que una empresa debe cumplir legalmente. Estas normas y obligaciones legales están moderadas por diferentes mecanismos que buscan que una empresa garantice mediante el conocimiento de actividades el cumplimiento de la normatividad concerniente a la seguridad y salud en el trabajo.

4.2.18. Integración regional

La integración regional es un proceso multidimensional cuyas expresiones incluyen iniciativas de coordinación, cooperación, convergencia e integración profunda, y cuyo alcance abarca no solo las temáticas económicas y comerciales, sino también las políticas, sociales, culturales y ambientales (Caetano y Sanahuja, 2019).

4.2.19. Norma técnica

Una norma técnica es un documento que establece, por consenso, y con la aprobación de un organismo reconocido, las condiciones mínimas que debe reunir un producto, proceso o servicio, para que sirva al uso al que está destinado. Las normas son reglas y criterios no obligatorios (excepto algunas relacionadas con temas de seguridad), ya que son adoptadas voluntariamente por las partes interesadas.

Las normas están en todas partes, protegiéndonos a todos y denotando el nivel de desarrollo de un país, ya que son resultados probados de investigación y desarrollo tecnológico. Los productos elaborados conforme a normas son más aptos, más seguros, de buena calidad y poseen información para guiar al consumidor. Aseguran la compatibilidad de los productos y la disponibilidad de repuestos que prolongan su vida útil. Facilitan el comercio, colaboran en la regulación del mercado, permiten la transferencia de tecnología y promueven el desarrollo económico y la confianza de los ciudadanos (Poloche, 2017).

Las normas protegen la salud, la seguridad y la propiedad de peligros como el fuego, las explosiones, los productos químicos, las radiaciones, la electricidad y resguardan el ambiente. En el ámbito empresarial, las normas sobre materiales y componentes facilitan los pedidos y aceleran las entregas. Las normas de sistemas de gestión ayudan a encontrar oportunidades de mejora, son propicias para la reducción de los costos y resguardan el ambiente. Las normas

nacionales, alineadas a las internacionales, facilitan el acceso a los mercados de exportación, estableciendo criterios comunes, permiten innovar, anticipar y mejorar los productos.

4.2.20. Precariedad laboral

La precariedad laboral se relaciona a largas jornadas de trabajo sin la remuneración correspondiente o en un ambiente que afecta la salud física y/o psicológica del trabajador. Esta falta de garantías incrementa la incertidumbre de continuar en el puesto de trabajo y aumenta la posibilidad de quedarse desempleado (Rubio, 2017).

4.2.21. Peligro

El peligro refiere a cualquier situación, que puede ser una acción o una condición, que ostenta el potencial de producir un daño sobre una determinada persona o cosa. Ese daño puede ser físico y por ende producir alguna lesión física o una posterior enfermedad, según corresponda o bien el daño puede estar destinado a provocar una herida en un ambiente, una propiedad o en ambos.

Generalmente los peligros como bien se refiere en la primera parte de la definición del término son potenciales o latentes, es decir, un peligro está en forma potencial o latente siempre o la mayoría de las veces, aunque claro una vez que el peligro deja de ser peligro y que se convierte en una concreta amenaza, puede desembocar o desatar una auténtica situación de emergencia (Tejada y Medina, 2020).

El peligro puede materializarse en diferentes modalidades. En el latente la situación es potencialmente peligrosa pero todavía las cosas, las personas, los ambientes o la propiedad no fueron afectados, por ejemplo, un balcón de un edificio que presenta algunas debilidades en su estructura será un peligro latente.

4.2.2.2. Programa de Vigilancia Epidemiológico

Es un proceso sistemático de recolección, análisis e interpretación de información epidemiológica cuyo objetivo es proporcionar información epidemiológica básica y necesaria para la ejecución oportuna de acciones, que permitan mejorar la salud. Implica la búsqueda continua de todos los aspectos de la ocurrencia y diseminación de una enfermedad que son pertinentes para su prevención, promoción y control efectivo de problemas de salud (Barahona, Rodríguez y D' Moya, 2019).

4.2.23. Salud ocupacional

La salud ocupacional, como entidad multidisciplinaria enfocada en la consecución del más completo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en el desempeño del trabajo. En España esta actividad se asocia, habitual y erróneamente, a la prevención de

riesgos laborales, aunque en esencia no sean lo mismo, ya que la PRL engloba menos disciplinas.

La salud ocupacional abarca diversas áreas, enfocándose sobre todo en prevenir y controlar los riesgos laborales, disminuir las enfermedades y los accidentes asociados a cualquier tipo de trabajo, aspectos que cada vez más personas son conscientes de su importancia. Valga como ejemplo el interés cada vez más creciente de los líderes de las empresas en fortalecer una cultura empresarial centrada en mejorar la salud laboral a través de la creación de espacios de trabajo saludables (Arenas y Riveros, 2017).

4.2.24. Riesgo

Riesgo es una posibilidad de que algo desagradable acontezca. Se asocia generalmente a una decisión que conlleva a una exposición o a un tipo de peligro. Riesgo es sinónimo de peligro, azar, fortuna, eventualidad y antónimo de seguridad, confianza, certeza. Las situaciones de riesgo son aquellas decisiones que llevan a situaciones de peligro (Díaz y Renetería, 2017).

4.2.25. Requisito normativo

Son los especificados en las normas. Para la implantación y/o certificación de los Sistemas de gestión, son los recogidos en las normas ISO 9001, ISO 14001 y el estándar OHSAS 18001, entre otras. No son de obligado cumplimiento para todas las organizaciones, pero sí para aquellas que apuestan por la certificación de sus Sistemas de gestión implantados. Una organización que no disponga de un Sistema de gestión implantado y/o certificado no debe cumplir con dichos requisitos, seguramente ni los conozca (Rueda, 2019).

4.2.26. Seguridad industrial

En el latín es donde parte el origen etimológico de las dos palabras que dan forma al término seguridad industrial que ahora nos ocupa. En concreto, seguridad emana del vocablo *securitas* que puede definirse como “cualidad de estar sin cuidado”. Mientras, industrial procede del latín *industria* que se traduce como “laboriosidad” y que está conformado por la unión del prefijo *indu-*, el verbo *struo* que es sinónimo de “construir” y el sufijo *-ia* que indica cualidad (Pérez, Ramos, Guevara y Tapia, 2017).

La seguridad industrial es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos en la industria. Parte del supuesto de que toda actividad industrial tiene peligros inherentes que necesitan de una correcta gestión.

5. Metodología

5.1. Área de estudio

La investigación se ejecutó tomando en consideración la comunidad Andina de Naciones con base a la legislación referente a la salud y seguridad laboral. Los países que conforman la Comunidad Andina son: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Se trata de un organismo internacional de integración del continente americano, cuyo propósito es el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos andinos. Este organismo cuenta con diferentes órganos que integran el Sistema Andino de Integración (SAI); su objetivo es alcanzar un desarrollo integral, equilibrado y autónomo mediante la integración andina.

Fue creado el 26 de mayo de 1969, cuando se suscribió en Colombia el Acuerdo de Cartagena Tratado Constitutivo que establecía los objetivos de la integración andina, para lo cual se definió su sistema institucional, mecanismo y políticas; se puso en marcha el Pacto Andino hoy conocido como Comunidad Andina. En la figura 1 se puede apreciar los países que conforman la CAN.



Figura 1. Mapa de la Comunidad Andina

Fuente:

<https://www.comunidadandina.org/wp-content/uploads/2020/04/symbol-can-map.jpg>

5.2. Métodos

El método comparativo según señala Gallud (2018) es aquel que sirve para cotejar diferentes tipos de elementos desde los más simples a los más complejos. La función de este método es heurística porque ayuda desde la comparación para comprender la complejidad del correspondiente objeto de estudio y en cuanto anima a percibir más claramente la especificidad de cada caso (Nohlen, 2020). Es importante señalar que el objeto del derecho comparado es entender los elementos de la normativa de los distintos países por medio de la comparación.

Continuando con el criterio del autor mencionado autor Nohlen (2020), quien determina que el método comparativo es un proceso al cual se le atribuyen diferentes funciones: heurística, empírico generalizador, generadora de hipótesis, entre otras funciones. La función heurística es la que ayuda a la perspectiva de comparación a lograr un entendimiento más profundo en la complejidad del objeto de estudio.

En esta investigación se usó el método comparativo en su función heurística que permitió conocer, analizar y compara las legislaciones de los países miembros de la CAN. Es importante señalar que se procedió a delimitar los criterios bajo los cuales se aplicó el método comparativo tomando en consideración según: el objeto, el contexto, el espacio y el tiempo dentro del cual se aplican las distintas normativas a analizarse, conforme se puede visualizar en la tabla 1

Tabla 1

Delimitación de criterios para la aplicación del método comparativo

Ámbito de delimitación	Consideraciones aplicadas
Objeto a investigar	Legislación de los países relativa a la seguridad y salud laboral Comunidad Andina de Naciones:
Contexto	Heterogéneo porque si bien es cierto poseen similitudes normativas los países del CAN, cada nación posee normativas acordes a su realidad.
Espacio	Es supraestatal porque se tomará en cuenta el territorio de la CAN.
Tiempo	Se analizaron las leyes sobre salud y seguridad ocupacional que se han expedido en los distintos países que conforman la CAN desde se constituyó este organismo

Nota El objeto a investigar se relaciona a la normativa analizada; el contexto tiene relación al lugar; el espacio de acuerdo con el territorio a analizarse, el tiempo el periodo temporal.

5.3. Técnicas

El Derecho comparado es una técnica metodológica que fue utilizada para realizar comparaciones entre los distintos ordenamientos jurídicos de la CAN. Para ello se consideró las siguientes estrategias o técnicas: el método de la concordancia, el mismo que busca la similitud en las variables de estudio, en este caso de las normas constitucionales y legales de las que se han expedido en las diferentes legislaciones estudiadas para preservar la salud laboral y minimizar los riesgos en el entorno laboral y también se aplicó el método de diferencia el mismo

que se usa para determinar las discordancias existentes entre las variables operativas y la homogeneidad en las variables de contexto, en las mencionadas disposiciones legales.

5.4. Diseño de la investigación

El trabajo investigativo, es un estudio de índole cualitativo, descriptivo y comparativo, porque se procedió a describir y comparar la información generada durante la realización del estudio con respecto a la normativa de cada país miembro de la Comunidad Andina de Naciones, así como a su cumplimiento y la incidencia de la gestión del CAN en ello.

5.5. Unidad de Estudio

Consiste en desagregar el asunto de investigación, simplificarlo, reducirlo a sus partes o componentes para poder estudiarlo. Es importante identificar primero las partes componentes del objeto de investigación lo que se conoce como identificación de las unidades de análisis. (Ynoub, 2011). Las unidades de estudio estuvieron conformadas por las legislaciones sobre seguridad y salud laboral de los países que forman la Comunidad Andina de Naciones: Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia.

5.5.1. Muestra

La muestra se refiere a la selección de las unidades de análisis con las que se va a trabajar, cuyas características dependen del esquema de investigación de la estrategia seleccionada y del tipo de estudio (Ynoub, 2011). Para seleccionar la muestra se tomó en consideración la normativa laboral sobre salud y seguridad, de todas las normas y reglamentos de cada país que integra el CAN, las que guardan relación a la seguridad y salud en el trabajo, lo que permitió analizarlas.

5.5.2. Criterios de inclusión y criterios de exclusión

De acuerdo con los objetivos de la investigación que estuvieron relacionados a la observancia de la normativa legal de salud y seguridad laboral de los países que conforman Comunidad Andina de Naciones; se aplicó el muestreo deliberado crítico; mediante la cual se seleccionó a las legislaciones que están relacionadas con el objeto de estudio de los países de Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia. Se pueden visualizar la muestra de las normas que fueron seleccionadas y analizadas comparativamente en la tabla 2.

Tabla 2

Muestra de las disposiciones normativas analizadas comparativamente

País normas a compararse	Colombia	Bolivia	Ecuador	Perú
Constitución	Disposiciones constitucionales Arts. 53,54,88, y 223	Disposiciones constitucionales Arts. 9, 23, 33, 25,36, 46	Disposiciones constitucionales Art. 3, 33	Disposiciones constitucionales Art. 2,7,10. 11, 42, 44
Legislación Del trabajo	Código Sustantivo del trabajo Arts. 57, 58, 59 y 61	Ley General del Trabajo Arts. 16,67,68, 74,75, 79,81, 82,84, 85, 93	Código del Trabajo Arts. 42, 410, 414,415, 416, 417, 418, 419, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 430, 432 y 434	Ley de Seguridad y salud en el Trabajo art. 26, 49, 76
Ley de la Salud	Código Sanitario y Ley Marco de salud: arts. 80,81, 84,85,87	Ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional Arts. 3, 6,7, 26	Ley Orgánica de Salud Art. 6, 116, 117, 118, 119 y 120	Ley General de Salud. Art. 100. 101 y 110
Seguridad Social	Ley 378 de 1997, arts. 1, 2, 3,5,7, 12,13 y 14	Código de Seguridad Social Art. 3,6, 9, 16, 17, 18, 27, 29, 30, 32, 33, 36, 38 y 68	Ley de Seguridad social Art. 2, 3, 158, 159	Ley de Modernización y seguridad Social Arts. 2 y 9

Nota Se tomó en consideración la normativa que versaba sobre seguridad y de salud laboral en la Comunidad Andina

5.6. Proceso

Para ejecutar este proceso investigativo se ha aplicado los pasos indicados por Mancera (2007) que tienen el siguiente orden:

1. Selección del sistema jurídico: el sistema jurídico seleccionado fue el de derecho laboral.
2. Sujeto de comparación: consiste en el tópico a comparar, en este caso el tópico a comparar es la protección de la seguridad y salud laboral en los distintos países que conforman la CAN.
3. Delimitar el nivel de comparación: esto quiere decir seleccionar si se va a comparar de manera macro o micro; en este caso se realizó una micro comparación que comprende seleccionar un tema específico. En esta investigación el tema específico a comparar es la salud y seguridad laboral, las normas conceptos que se encuentran dentro de la misma jerarquía.
4. Encontrar similitudes y diferencias: Este proceso no solo consiste en identificar similitudes y diferencias entre las normas comparadas, sino también en describir, identificar y explicar los sujetos comparados. La fase descriptiva se trata de describir los conceptos, reglas, instituciones o procedimientos seleccionados del objeto a comparar y luego se describen como un todo. En la fase de identificación se localizan las semejanzas y diferencias de los elementos descritos. La fase explicativa consiste en señalar las semejanzas y diferencias de los elementos estudiados, es decir indicar en qué aspectos son similares o diferentes. Finalmente se aplica,

5. La prueba de funcionalidad que consiste en establecer si es posible llegar a resultados comunes a partir de fórmulas similares; lo cual permite determinar si al comparar las leyes de dos sistemas jurídicos similares sean diferentes o no es posible llegar a resultados similares.

En esta investigación se inició con la descripción establece las similitudes y diferencias de las normas constitucionales y legales y su protección a la salud y seguridad laboral. Además, se explica de qué manera son aplicadas, en los países miembros de la CAN y si es posible extrapolar las soluciones jurídicas adoptadas en las legislaciones analizadas a la legislación de Ecuador. Lo que permitió hacer una vinculación entre los resultados para desarrollar una propuesta de reforma normativa relacionada a seguridad y salud en el trabajo para poder aplicarla en la normativa de Ecuador.

6. Resultados

6.1. Sistema de seguridad y salud en el trabajo

6.1.1. Comparativa de normativa referente a seguridad y salud en el trabajo

Para realizar el análisis, es importante en primer lugar anotar las diferentes disposiciones legales que poseen los países que conforman la Comunidad Andina de Naciones: Colombia, Ecuador, Bolivia y Perú todos ellos han incorporado en sus legislaciones distintas formas de protección a las personas trabajadoras. Cabe señalar que el análisis empieza con las disposiciones constitucionales de cada país sobre el objeto de análisis, posteriormente, se analiza las distintas leyes especiales que protegen la seguridad y salud en el trabajo.

6.1.1.1. Normativa de seguridad y salud en el trabajo de Colombia

- ***Constitución de la República de Colombia***

Para determinar de qué manera Colombia protege la seguridad y la salud en el trabajo se tomó las disposiciones constitucionales sobre este aspecto según prevé en los artículos 48, donde establece a la Seguridad Social como un servicio público obligatorio, que es otorgada bajo la dirección, coordinación y control estatal, bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad acorde con la Ley.

En el art. 53 determina que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley sobre la materia observará los siguientes principios fundamentales: La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. Mientras que en el art. 54 señala que es obligación del Estado y de los empleadores brindar formación y habilitación profesional y técnica a quienes así lo precisen. El Estado debe propiciar una ubicación laboral de las personas en edad para laborar y garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud.

Según prescribe el Art. 88 de la mencionada Constitución manifiesta que la Ley regula las acciones populares para proteger los derechos e intereses colectivos relativos al patrimonio, el espacio, la seguridad, salubridad pública, la moral administrativa, el ambiente, la libre competencia económica, y otros similares establecidos en la Ley. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 223 los miembros de los organismos nacionales de seguridad y de otros cuerpos

oficiales armados, de carácter permanente creados o autorizados de acuerdo con la Ley podrán portar armas bajo la supervisión del gobierno y con las disposiciones legales.

De acuerdo con las mencionadas disposiciones constitucionales donde se sientan las bases para que los trabajadores puedan desempeñar sus labores sin poner en riesgo su vida; por lo que se puede aseverar que la Constitución de la República de Colombia si brinda las garantías para que los trabajadores puedan desempeñar su trabajo de manera adecuada.

- ***Código Sustantivo del Trabajo***

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo dispone lo siguiente: en el art. 57 manifiesta que corresponde al patrono las obligaciones de protección y de seguridad con los trabajadores, es decir, que el empleador debe brindar las condiciones para que el trabajador se desempeñe de manera adecuada y minimizar los riesgos; mientras que el trabajador debe guardar al patrono obligaciones de obediencia y de fidelidad.

En el art. 58 del mencionado cuerpo legal establece las obligaciones del patrono: poner a disposición de los trabajadores, instrumentos necesarios y adecuados, así como las materias primas para la realización de su trabajo. Además, establece que el patrono debe procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados para la protección contra accidentes y enfermedades profesionales; que garanticen de manera razonable la seguridad y la salud. En el art. 59 dispone las corresponsabilidades que debe guardar el trabajador como son observar de manera diligente y cuidadosa las instrucciones y órdenes preventivas sobre accidentes o enfermedades profesionales. En el art. 61 prohíbe a los trabajadores conservar armas de cualquier tipo en el lugar de trabajo, excepto aquellas que puedan llevar con autorización los celadores.

El Código sustantivo de trabajo determina de manera clara que los trabajo estipula ciertas normas que deben observar tanto empleadores como trabajadores para conservar la salud y la seguridad de los trabajadores y minimizar los riesgos laborales.

- ***Código Sanitario Nacional y Ley Marco de la Salud***

En materia de seguridad y salud en el trabajo, el Código Sanitario Nacional y Ley Marco de la Salud, determina lo descrito a continuación: De acuerdo con lo prescrito en el art. 80 de este cuerpo normativo, con la finalidad de preservar, mejora la salud de las personas trabajadoras esta ley establece normas enfocadas en prevenir todo daño que atente contra la salud del trabajador y que sea derivado de las condiciones de trabajo y también para proteger al trabajador contra los riesgos relativos con agentes físicos, químicos, biológicos y orgánicos,

mecánicos y de otra naturaleza, que puedan afectar a la salud de manera individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los locales de trabajo. Así también proteger la salud de las personas trabajadoras y de la población contra los riesgos que ocasionan las radiaciones. Proteger también a los trabajadores y a la población contra los riesgos que atenten contra la salud derivados de la producción, almacenamiento, transporte, expendio o uso de sustancias peligrosas para la salud pública.

En el art. 81 indica que la salud de los trabajadores es una de las condiciones indispensables para el desarrollo del país; su preservación y conservación son de interés social y sanitario de las que son responsables tanto el gobierno como los particulares. Las disposiciones antes mencionadas, según dispone el art. 82 se aplican a todo lugar, clase de trabajo, cualquier forma jurídica de su organización y prestación; están destinadas a promover, proteger la salud de las personas.

Según determina el art. 84, son obligaciones de los empleadores a proporcionar y mantener en el ambiente de trabajo condiciones adecuadas de higiene, seguridad; establecer métodos de trabajo con mínimos riesgos para la salud en el proceso de producción. También es responsabilidad de los empleadores cumplir y hacer cumplir la normativa legal sobre salud ocupacional. Además, debe propiciar de manera permanente un programa de medicina, higiene y seguridad laboral con la finalidad de proteger y mantener la salud de las personas trabajadoras.

Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de las personas trabajadoras, a través de la instalación, operación y mantenimiento de sistemas y equipos de control, que sean necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los sitios de trabajo. También deben de registrar, notificar los accidentes suscitados en los lugares de trabajo; así también las actividades ejecutadas para proteger la salud de los trabajadores. Deben facilitar a las autoridades competentes las facilidades necesarias para la ejecución de inspecciones, investigaciones que sean necesarias para la realización de inspecciones en los lugares de trabajo. Desarrollar programas educativos relacionados con los riesgos para la salud a los cuales se encuentren expuestas las personas trabajadoras y los métodos de supervisión y control.

Según prescribe el art. 85 los trabajadores por su parte poseen las siguientes obligaciones: usar y mantener de manera adecuada los dispositivos para el control de riesgos y equipos de protección de su persona, conservar el orden y aseo en los sitios de trabajo. En concordancia con lo manifestado es responsabilidad del gobierno expedir normas complementarias que garanticen la seguridad de los trabajadores para la producción de

sustancias, equipos, instrumentos, instrumentos, vehículos, para evitar los riesgos de accidentes y enfermedades.

De acuerdo con lo prescrito en el art. 87 las personas prestadoras de salud ocupacional a empleadores y trabajadores se sujetarán a la supervisión y vigilancia del Ministerio de Salud o su delegado. Es obligación de toda persona que permanezca en un lugar de trabajo cumplir con las normas legales de higiene y seguridad, con sus reglamentaciones sobre medicina e higiene.

- *Ley 378 de 1997*

Con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, la Ley 378 de 1997 del Estado colombiano, estipula que: el art.1 determina que los servicios de salud son aquellos que poseen una función preventiva y están encargados en brindar asesoría al empleador, al trabajador, representantes de la empresa en lo relacionado a: los requisitos sobre la conservación del medio ambiente laboral sano y seguro que favorezcan la salud física mental en relación al trabajo. La adaptación del trabajo a las capacidades de la persona trabajadora acordes a su salud física y mental. El término representante de los trabajadores de la empresa se refiere a las personas que están reconocida como tales en las disposiciones legales.

Según dispone el art. 2 de acuerdo con las condiciones y prácticas nacionales y en acuerdo con las organizaciones de los empleadores, trabajadores y más representantes cuando existan todos los miembros deberán formular, aplicar y reexaminar de manera periódica la política nacional adecuada relacionada con la salud laboral.

Según prescribe el art. 3 los miembros se comprometen a implementar de manera progresiva en beneficio de los trabajadores públicos y privados, miembros de las cooperativas de producción de todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Para ello se adoptarán decisiones de acuerdo con los riesgos específicos de cada empresa.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 5 sin perjuicio de la responsabilidad de salud y seguridad que tiene con sus trabajadores, según su responsabilidad de que los trabajadores sean partícipes de la salud y seguridad laboral, por ello los servicios de salud y seguridad en el trabajo, para ello es necesario que se identifique y evalúen los riesgos que puedan afectar la salud en el lugar de trabajo. Se deberá vigilar los factores medioambientales de trabajo y sus prácticas que puedan afectar la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores, alojamientos cuando sean provistas por el empleador.

Además, debe brindar asesoramiento sobre la planificación y organización laboral, su diseño de los lugares de trabajo, mantenimiento de maquinarias y sustancias usadas en el

trabajo. Para ello participaran en el desarrollo de programas, así como la evaluación en las pruebas de los equipos nuevos de trabajo respecto de la salud, entre otros aspectos como asesoría en materia de salud e higiene laboral y ergonomía, equipos de protección colectiva. Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras relacionadas con el trabajo, adaptación del trabajo a los trabajadores, asistencia para la adaptación de medidas de rehabilitación profesional. Brindar información y educación en salud e higiene laboral.

El art. 7 dispone que los servicios de salud laboral se pueden organizar para atender sea de manera individual o para varias empresas. Mientras que el art. 9 señala que de acuerdo a las leyes y prácticas nacionales los servicios de salud laboral deberán ser multidisciplinarios. La organización de las personas trabajadores se realizará de acuerdo con las tareas a desarrollarse. Los servicios de salud deberán cooperar con los demás servicios de la empresa. Así también se debe tomar medidas para garantizar una buena cooperación entre los servicios de salud y trabajo.

En relación con lo dispuesto en los art. 12, 13 y 14 la vigilancia de la salud de los trabajadores deberá ser gratuita y practicarse en horas laborales. Para ello los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud en el trabajo. Tanto el empleador como los trabajadores deberán informar a los servicios de salud laboral de todo factor conocido o sospechoso del ambiente laboral que pueda afectar la salud de los trabajadores.

6.1.1.2. Normativa de seguridad y salud en el trabajo de Bolivia

- ***Constitución de Bolivia***

La Constitución del Estado boliviano hace referencia a la seguridad y salud en el trabajo al estipular lo siguiente: en el art. 9 los fines y funciones a más de las previstas en la Constitución y la Ley; se deberá garantizar el bienestar, desarrollo seguridad, protección e igual dignidad de las personas, naciones pueblos y comunidades, fomentar el mutuo respeto y diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 23 todas las personas tienen derecho a la libertad y seguridad personal. Según manifiesta el art. 33. Las personas tienen derecho a vivir en un medioambiente saludable, protegido y equilibrado, con la finalidad de que todos los individuos de las presentes y futuras generaciones puedan desarrollarse de manera normal y permanente. En el art. 35 es deber del Estado en todos sus niveles proteger el derecho a la salud, mediante políticas públicas que mejoren la calidad de vida, bienestar colectivo y acceso colectivo gratuito

de la población a los servicios de salud. Según prescribe el art. 36 de la Carta suprema, también es un deber del Estado garantizar el acceso al seguro universal de salud. El Estado controlará el ejercicio de los servicios públicos y privados de salud y regulará a través de la ley.

Así también en el art. 36 señala que el Estado tiene la obligación de garantizar el derecho a la salud, que constituye una suprema responsabilidad financiera, se priorizará la promoción de la salud y prevención de enfermedades. En el art. 46 señala los derechos de las personas entre ellos al trabajo digno a la seguridad industrial, higiene y salud ocupacional sin discriminación, con un salario o remuneración justa, que asegure una vida digna para sí y su familia que procure una existencia digna. Otro derecho es contar con una fuente laboral estable en condiciones de vida equitativas y satisfactorias. El Estado está llamado a proteger el ejercicio del trabajo en todas sus formas. Está prohibido toda forma de trabajo forzoso o cualquier modo de explotación que obligue a una persona a realizar trabajos sin su consentimiento y sin justa retribución.

- ***Ley General del Trabajo***

Dentro del contexto de seguridad y salud en el trabajo, la Ley General del Trabajo determina lo especificado a continuación: Según determina el art. 16, no hay lugar al desahucio ni indemnización cuando ocurra una de las siguientes causales: omisiones que afecten la seguridad o higiene industrial. Según lo prevé el artículo 67 el empleador está obligado a tomar todas las precauciones necesarias para la vida y salud de los trabajadores; para ello se tomará todas las medidas para evitar accidentes, garantizar la comodidad y ventilación de los lugares de trabajo; donde se contará con servicios sanitarios adecuados conforme lo determine el reglamento para este efecto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un reglamento interno que será aprobado conforme a la Ley.

Según prescribe el art. 68 está prohibido la producción consumo y venta de bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, así como su elaboración en las empresas que no tengan este objetivo. Según indica el art. 73, las empresas que cuenten con más de ochenta trabajadores mantendrán un servicio permanente de médico, botica, sin recargo ni descuento alguno para los empleados y obreros de su dependencia. Los empleadores en estos casos prestarán asistencia cuando se trate de enfermedades profesionales hasta un máximo de seis meses si son empleados y de noventa días si son obreros. Dentro de este período conservarán sin cargo y percibirán de manera íntegra su salario, produciéndose una vez que termine este período la calificación de la incapacidad para fines de la indemnización.

En el caso de que la enfermedad no fuere resultante del trabajo y la persona trabajadora tuviese más de un año de servicio conservará el cargo por tres meses, si es empleado será por

el período de treinta días y de quince días respectivamente; si es menos de seis meses será por treinta y quince días igualmente, pero percibiendo solo del 25 al 50% de su salario de acuerdo con el caso. Los periodos anteriores se considerarán de asistencia para los fines de antigüedad de servicios. Según prescribe el art. 74 en caso de que fallezca la persona trabajadora, el empleador abonará los gastos del entierro independientemente de la indemnización siempre que se haya producido por accidente o enfermedad profesional.

Según manifiesta el art. 75 en caso de que las empresas ocupen más de 200 obreros y se encuentren ubicados a más de 10 kilómetros de la población más cercana están obligados a construir campamentos para alojar de manera higiénica a los trabajadores y a sus familiares, contar con un médico y poseer un botiquín. En el caso de poseer más de 500 trabajadores mantendrán uno o más hospitales con todos los servicios necesarios, en los lugares donde no se cuente con más servicios sanitarios que el suministrado por la empresa, sus beneficios se aplicarán a las familias de los trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en el art. 79 toda empresa está obligada a pagar a los empleados, obreros o aprendices las indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales ocasionadas por el trabajo, exista o no culpa o negligencia del trabajador. La indemnización señalada tendrá lugar, aunque el trabajador esté bajo dependencia de contratista de que haya contratado el empleador para la explotación en su industria salvo estipulación en contrario. El art. 80 presenta ciertas excepciones para los casos antes indicados, los cuales quedarán bajo la previsión del derecho común, los accidentes ocasionados por intención, manifiesta de la víctima; cuando se deba a fuerza mayor extraña al trabajo.

Cuando se trate de trabajadores que realizan servicios ocasionales ajenos a los propios de la empresa; cuando se trate de obreros que presten sus servicios por cuenta del patrono, trabajo en su domicilio particular; cuando el accidente haya sobrevenido en estado comprobado de embriaguez. El art. 81 señala que el accidente de trabajo es toda lesión traumática o alteración funcional de forma permanente o temporal, inmediata o posterior muerte originada por una fuerza inherente al trabajo, con las condiciones establecidas anteriormente.

De acuerdo con lo previsto en el art. 82 se denominan enfermedades profesionales todas las que son resultado del trabajo y que presenten lesiones orgánicas o trastornos funcionales o permanentes y temporales. La enfermedad profesional de acuerdo con la Ley deberá ser declarado efecto exclusivo del trabajo y haber sido contraída durante el año anterior a la aparición de la incapacidad causada por ella. En el caso de que la enfermedad por su naturaleza hubiese sido contraída gradualmente, el último empleador pagará una parte proporcional de ella,

el trabajador tendrá acción para obtener del resto de quienes se hubiesen beneficiado de sus servicios durante el último año.

Según lo dispuesto en el art. 84 solo procede la indemnización por accidente en los casos en que la víctima prestó sus servicios a la empresa por lo menos 14 días antes si la incapacidad para el trabajo excede seis días. El art. 85 determina que el empleador notificará del accidente dentro de las 24 horas de ocurrido al departamento del trabajo o la autoridad más cercana; en el caso de enfermedades profesionales, la víctima u otra persona comunicará al patrono para que este haga conocer a la autoridad indicada. Sin este aviso la indemnización se calculará de acuerdo a la clase, grado y duración que hubiere tenido la incapacidad si se hubiere prestado de manera oportuna la atención médica y farmacéutica. Las autoridades de policía que reciban estos avisos, comunicarán de manera detallada sobre el caso al departamento de trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 93 cuando se presenten accidentes y enfermedades profesionales, el empleador brindará de manera gratuita atención médica y farmacéutica a la víctima, hospitalizándola en caso necesario. Las empresas que mantuvieran hospitales o clínicas proporcionarán en ellas la asistencia médica, si la víctima se negara reiteradamente a atenderse en él, el empleador quedará eximido de responsabilidad de acuerdo a este caso. Si la empresa no contara con hospital, la atención la brindará el profesional que el empleador determine, sin embargo, el trabajador puede elegir otro, limitándose en tal caso la obligación del empleador a los gastos de asistencia que determine el Juez del Trabajo, y teniendo derecho a designar otro que vigile la curación.

El art. 97 establece que se instituirá para la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, el Seguro Social Obligatorio, a cargo del empleador. Comprenderá también los casos de incapacidad, incluso aquellos no derivados del trabajo, en estos casos sus cargas las asumirá el Estado, los patronos y los asegurados.

- ***Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar***

La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, dictamina lo siguiente: esta ley tiene por objeto garantizar la salud, higiene, seguridad y bienestar laboral. También conseguir un ambiente laboral libre de riesgo para la salud física y psicológica de los trabajadores. Brindar protección a estos y el medioambiente en general contra los riesgos directos e indirectos que atentan contra la seguridad, la salud y el equilibrio ecológico. Proteger a las personas y el medio ambiente en general, contra los riesgos que directa o indirectamente afectan a la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico. Según determina el art. 3 esta ley se aplica a toda actividad que se ocupe uno o más trabajadores por cuenta ajena, persiga o no fines de lucro; será aplicable, asimismo, a las siguientes actividades: a las desempeñadas por cuenta

del Estado, gobierno central, gobierno local, instituciones descentralizadas, autónomas, empresas y servicios públicos; y, en general, todas aquellas entidades públicas o mixtas existentes o por crearse. Las realizadas por entidades cooperativas y otras formas de organización social como los “Sindicatos de Producción”; las desempeñadas por alumnos de un establecimiento de enseñanza o formación profesional, bajo contrato de aprendizaje o práctica educativa. Las que se desarrollen en cárceles, establecimientos correccionales, de rehabilitación y readaptación ocupacional o social.

Se exceptúan las ejecutadas por las Fuerzas Armadas y los Organismos de Seguridad del Estado en el ejercicio de sus funciones específicas. Las ejecutadas en el domicilio del trabajador. Las desarrolladas por la familia del empleador en el domicilio de éste. Según prescribe el art. 6 los empleadores tienen las siguientes obligaciones: velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos sobre la higiene, seguridad ocupacional y bienestar; reconociendo que su observancia constituye parte indivisible en su actividad empresarial. Tomar las medidas técnicas para proteger la vida, la integridad física y mental de los trabajadores a su cargo; procurando a eliminar todo tipo de compensaciones sustitutivas del riesgo como ser: bonos de insalubridad, sobrealimentaciones y descansos extraordinarios, que no supriman las condiciones riesgosas.

Mantener en las edificaciones estructuras sólidas y en condiciones sanitarias, ambientales y de seguridad adecuadas. Preservar en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las estructuras físicas, las maquinarias, instalaciones y herramientas de trabajo. Monitorear que las máquinas, equipos, herramientas, accesorios y otros en uso o por adquirirse, posean las especificaciones mínimas de seguridad. Utilizar la mejor técnica disponible en la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias, así como en otro tipo de instalaciones. Instalar los equipos necesarios para prevenir y combatir incendios y otros siniestros.

Así también instalar los equipos necesarios para asegurar la renovación del aire, la eliminación de gases, vapores y demás contaminantes producidos, con objeto de proporcionar al trabajador y a la población de alrededor, un ambiente saludable. Suministrar a los trabajadores, equipos protectores de la respiración, cuando existan contaminantes atmosféricos en los ambientes de trabajo y cuando la ventilación u otros medios de control sean impracticables. Dichos equipos deben proporcionar protección contra el contaminante específico y ser de un tipo aprobado por organismos competentes.

Suministrar una adecuada iluminación para el desarrollo de todo trabajo en condiciones de seguridad. Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de

los trabajadores y la población aledaña. Adecuar y suministrar los medios de protección adecuados, contra todo tipo de radiaciones. Tomar las medidas de precaución necesarias durante el desarrollo de trabajos especiales para evitar los riesgos resultantes de las presiones atmosféricas anormales. Además, deben suministrar y mantener ropa y/o equipos protectores adecuados contra los riesgos provenientes de las sustancias peligrosas, de la lluvia, humedad, frío, calor, radiaciones, ruidos, caldos de materiales y otros.

Procurar que todo equipo eléctrico o instalación que genere, conduzca o consuma corriente eléctrica, esté instalado, operado, conservado y provisto con todos los dispositivos de seguridad necesarios. Asegurar que se cuente con las facilidades sanitarias mínimas para la higiene y bienestar de sus trabajadores mediante la instalación y mantenimiento de servicios higiénicos, duchas, lavamanos, casilleros y otros. Procurar que los centros de trabajo no existan acumulación de desechos y residuos que atenten contra la salud, efectuando limpieza y desinfección en forma permanente. Entre otras medidas a tomarse para un ambiente de trabajo seguro.

Según prescribe el art.7 de esta ley, los trabajadores poseen las siguientes obligaciones: cumplir las normas de Higiene y Seguridad establecidas de acuerdo a esta ley y los reglamentos. Cuidar de su propia seguridad y salud, así como la de sus compañeros de trabajo. Acatar las indicaciones y enseñanzas sobre seguridad, higiene y salvataje en los centros de trabajo. Iniciar su trabajo examinando los lugares de trabajo y el equipo a utilizar, para determinar que estén en buen estado de funcionamiento y detectar posibles riesgos. Utilizar de manera obligatoria los medios de protección personal y cuidar de su conservación.

Mantener los dispositivos y resguardos de protección en los lugares donde estuvieren instalados, de acuerdo a las normas de seguridad. No manipular equipos, maquinarias, aparatos y otros, que no sean de su habitual manejo y conocimiento. Evitar toda práctica o acto de negligencia o imprudencia que pueda ocasionar accidentes o atente contra su salud o la de otras personas. Proceder a detener el funcionamiento de las máquinas para realizar su limpieza y/o mantenimiento, para evitar riesgos. Procurar el orden y la limpieza en los locales de trabajo. Realizarse un chequeo médico previa a su vinculación al trabajo y a los exámenes con la periodicidad que se determinen.

Dar a conocer de manera inmediata a su jefe de todo daño en las maquinarias e instalaciones, que pongan en peligro la integridad física de los trabajadores o de sus propios centros de trabajo. Ejecutar según las instrucciones del procedimiento de seguridad, para cooperar en caso de siniestros o desastres que afecten a su centro de trabajo. No ingerir bebidas alcohólicas en su centro de trabajo, la ingestión de medicamentos o estupefacientes que pongan

en peligro su salud y de sus compañeros de labor; así como de fumar en los casos en que represente riesgo.

Denunciar ante las autoridades competentes, la falta de dotación por parte del empleador de los medios para su protección personal. Tomar parte en la designación de sus delegados ante los Comités de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienes. Así también se prohíbe de acuerdo con lo dispuesto en el art. 8, las labores de mujeres y menores de 18 años en tareas peligrosas, penosas o nocivas para su salud, o que atenten contra su moralidad.

Según indica el art. 26 se crea un cuerpo de personal especializado integrado por un equipo de inspectores para cumplir en materia y bajo control de la Dirección General de higiene, Seguridad ocupacional y Bienestar, quienes tienen las siguientes funciones: constatar el cumplimiento de las normas establecidas en la mencionada Ley y demás relacionadas a las condiciones y medio ambiente de trabajo; monitorear las empresas y todo centro de trabajo, examinar locales, maquinarias, equipos, materiales, el proceso industrial, y desarrollar las indagaciones correspondiente para determinar los riesgos que presenten dichos centros. Disponer la paralización de maquinaria y la clausura parcial o total de la industria, cuando las condiciones laborales pongan en inminente peligro la vida y la salud de las personas trabajadoras. Estas medidas permanecerán mientras se eliminen las condiciones de riesgo.

Otras de las funciones son: ejecutar las averiguaciones con la participación de representantes patronales y laborales. Disponer la conformación de diferentes Comités Mixtos en cada lugar de trabajo acordes con el caso. Indagar y analizar los accidentes laborales ocurridos y establecer las causas que dieron lugar, impartiendo las recomendaciones pertinentes para evitar accidentes similares a futuro. Presentar informe o denuncia ante el director general sobre el resultado de la inspección, indicando los datos de la empresa, peligros encontrados, normas infringidas, conclusiones, recomendaciones y otras circunstancias pertinentes. Otorgar a las empresas plazos que sean compatibles con la magnitud y las dificultades técnicas de las contingencias, con la finalidad de que en su transcurso subsanen las observaciones sobre los riesgos profesionales.

- ***Código de Seguridad Social***

En lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, el Código de Seguridad Social indica en el art. 3 el Seguro Social tiene por objeto proteger a los trabajadores y sus familiares en los casos siguientes: enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte. Así también el art. 6 determina que el Código de Seguridad Social es obligatorio para todas las personas nacionales o extranjeras, hombres y mujeres, que trabajan en el territorio

nacional, bajo remuneración para otra persona natural o jurídica, en virtud de designación, contrato de trabajo, o contrato de aprendizaje, sean éstas de carácter privado o público, expresos o presuntos.

Según prescribe el art. 9 las personas trabajadoras indicadas anteriormente que pasen a ser pasivas, percibiendo rentas de invalidez, vejez de incapacidad permanente total continuarán percibiendo las prestaciones de los seguros de enfermedad y maternidad. También los que pasen a la situación pasiva percibiendo rentas de invalidez, vejez o incapacidad permanente total, seguirán percibiendo las asignaciones familiares. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 16, las prestaciones médicas se otorgarán por un tiempo máximo de 26 semanas para una misma enfermedad en un período de doce meses consecutivos. En los casos que clínicamente se prueba que existe posibilidad de recuperación del enfermo, la Comisión de Prestaciones de la Caja puede autorizar la prolongación de las prestaciones hasta un máximo de otras 26 semanas por una sola vez. Sin embargo, cesará en cualquier momento el derecho a las prestaciones si el enfermo es declarado inválido.

Según determina el art. 17 la asistencia hospitalaria prestará por un tiempo máximo de 26 semanas para una misma enfermedad en un período de 12 meses consecutivos. En los casos que se pruebe de manera clínica la posibilidad de recuperación de la persona enferma, la Comisión de Prestaciones de la Caja puede autorizar, previo dictamen de los servicios médicos de la misma, caso por caso, la extensión del tratamiento hospitalario hasta un máximo de otras 26 semanas por una sola vez. De acuerdo a lo previsto en el Reglamento.

El art. 18 la suministración de medicinas tiene lugar de acuerdo al estado del enfermo mientras dure la asistencia médica, o dental hospitalaria o quirúrgica. Los medicamentos suministrados por la Caja, estarán contenidos en envases especiales, cabe señalar que está prohibida su venta, siendo sancionada la contravención de esta disposición de acuerdo a lo determinado por el reglamento.

El art. 27 prescribe que los riesgos profesionales comprenden los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. A este efecto se define como accidentes del trabajo a toda lesión orgánica o trastorno funcional producida por un acto súbito y violento de una causa externa, ocasionada como consecuencia del trabajo, lo cual conlleve la disminución o pérdida de la capacidad para el trabajo y de ganancia o la muerte del sujeto del seguro. Mientras que la enfermedad profesional es todo estado patológico sobrevenido a consecuencia del trabajo sea de evolución lenta y progresiva que determine la disminución o pérdida de capacidad de trabajo y de ganancia o muerte de la persona asegurada; y que sea provocada por la acción de los agentes nocivos según lo determina el Código de Seguridad Social.

Según manifiesta el art. 28 cuando se suscite un accidente de trabajo o enfermedad profesional el asegurado tiene derecho: a una asistencia médica, dental, quirúrgica, hospitalaria y al suministro de los medicamentos y otros medios terapéuticos que necesite de acuerdo a su estado. Así también a la provisión, reparación y renovación normales de los aparatos de prótesis y ortopedia, cuyo uso se estima necesario por causa de la lesión. A un adecuado tratamiento para su recuperación y readaptación profesional. Le asiste también el derecho, según prescribe el art. 29 a las prestaciones en especie que inician desde el acontecimiento del accidente del trabajo o el reconocimiento de la enfermedad profesional por los servicios médicos de la Caja hasta un máximo de 52 semanas. Las prestaciones terminarán en cualquier momento si el trabajador accidentado o enfermo, es declarado con incapacidad permanente total o parcial por los servicios médicos de la Caja.

El art. 30, indica que el asegurado que haya sufrido un accidente de trabajo o presuma que esté afectado por una enfermedad profesional debe dar a conocer este hecho al patrono de manera directa o a través de un tercero. El empleador debe comunicar a la Caja en el término de 24 horas el siniestro ocurrido o la enfermedad presunta, mediante los formularios de denuncia de accidente o declaración de enfermedad profesional. En caso de que el empleador no presente oportunamente dicha petición será pasible de una multa cuyo monto establecerá el reglamento. Los gastos de atención médica, otorgada al asegurado correrán por cuenta del empleador hasta que éste presente la petición.

Según determina el art. 31, la entrega de prestaciones por parte de la Caja no exime la obligación que tiene el patrono de acuerdo a la ley y su reglamento de proporcionar al trabajador accidentado o enfermo los primeros auxilios; para lo cual el empleador mantendrá en el local del trabajo un puesto de auxilio dotado de medicina necesaria e implementos que determine la Caja. En el caso de que se trate de minas o centros alejados de las ciudades, este servicio será brindado por un sanitario a cargo de hasta 30 trabajadores. Superado este número, el empleador está obligado a contratar los servicios, de un facultativo. Para tal efecto la Caja tiene la obligación de controlar el cumplimiento de esta medida imponiendo en caso de omisión una multa cuyo monto establecerá el reglamento.

De acuerdo a lo previsto en el art. 32, los asegurados que sufran un accidente del trabajo o enfermedad profesional están obligados a someterse a los tratamientos médicos o quirúrgicos que los servicios médicos de la Caja reconozcan necesarios para evitar o reducir su estado de incapacidad permanente, para recuperar su capacidad de trabajo habitual o readaptarlo para otra ocupación. Si no cumplen esta obligación ocasionará la pérdida de las prestaciones en dinero.

El art. 33 prescribe que la caja establecerá de acuerdo a las condiciones previstas en el reglamento, los organismos necesarios para la realización del programa de readaptación y recuperación profesional. Según prescribe el art. 36 si la enfermedad ocasiona un estado de incapacidad para el trabajo, la persona asegurada tiene derecho, desde el cuarto día del reconocimiento de la incapacidad por los servicios médicos de la Caja, a un subsidio diario que se pagará mientras dure la asistencia sanitaria, según lo previsto en el Código de Seguridad Social.

El art. 36 manifiesta que la mujer asegurada tiene derecho, siempre que cese de todo trabajo remunerado y se sujete a las prescripciones sanitarias de los servicios médicos de la Caja, a un subsidio de maternidad pagadero por un período máximo de seis semanas antes y seis semanas después del parto, una vez que ha cumplido las condiciones previstas en el mismo Código. De acuerdo con el art. 38, si es víctima de una incapacidad temporal, por accidente del trabajo o enfermedad profesional, la persona asegurada tiene derecho, a partir del cuarto día subsiguiente al del accidente o del reconocimiento de la enfermedad profesional, a un subsidio diario que se pagará mientras dure la asistencia sanitaria o se declare la incapacidad permanente.

Según prevé el art. 39 cuando el asegurado sea declarado con una incapacidad total o parcial permanente, tendrá derecho a una renta de acuerdo al grado de incapacidad para el trabajo. Si la renta es por incapacidad permanente total es equivalente al 100% del salario mínimo nacional del trabajador que deba percibir dicha renta, más el 30% del excedente del salario de base sobre el salario mínimo nacional. Este salario es fijado por el ejecutivo a través de Decreto Supremo. Dicha renta de acuerdo al art. 81, no superará, en ningún caso, al salario reducido el aporte del trabajador al seguro social. El salario de base se calculará según lo establecido en el artículo 62.

Si los trabajadores gozan de pulpería con precios congelados, se basará en el salario mínimo nacional de un trabajador perteneciente a esta clase de trabajadores. Además, formará parte de la renta de incapacidad permanente total, el monto de la incidencia por pérdida de pulpería con precios congelados establecidos por el Ejecutivo mediante Decreto Supremo. En caso de que la incapacidad permanente sea parcial, el asegurado tendrá derecho a una renta que se calculará sobre la renta que le hubiere correspondido por incapacidad permanente total en la proporción, que para cada lesión establece la lista valorativa anexa al presente Código. Según lo determinado en el art. 68 si la incapacidad permanente parcial origine una reducción de la capacidad de trabajo igual o inferior al 25%, se abonará a la persona afectada una indemnización global equivalente a cuatro anualidades de la renta que le hubiere correspondido. En caso de que una persona que sea titular de una renta por incapacidad permanente parcial sea víctima de

otro accidente del trabajo o enfermedad profesional, se constituirá una renta única de acuerdo a lo que establezca el reglamento.

6.1.1.3. Normativa de seguridad y salud en el trabajo en Ecuador

- ***Constitución de la República del Ecuador***

La Constitución de la República del Ecuador, estipula en el art. 3 los deberes del Estado entre ellos garantizan a todas las personas sin discriminación de ninguna clase el goce efectivo de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes. También garantiza el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción. Así también el art. 32 estipula que la salud es un derecho garantizado por el Estado, que se encuentra vinculada al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

- ***Código del trabajo***

Con referencia a la seguridad y salud en el trabajo, el Código de Trabajo señala lo siguiente: en el art. 42 establece las obligaciones del empleador: instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, de acuerdo a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, considerando, además, las normas para precautelar un adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. Así también debe proporcionar de manera oportuna a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para el desarrollo del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.

En el art. 410 menciona las obligaciones del empleador frente a los riesgos laborales, quienes están obligados a asegurar a los trabajadores en condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Para ello de acuerdo con lo establecido en el art. 414, adoptará medios preventivos frente a trabajos riesgosos como los picapedreros, esmeriladores, fotograbadores, marmolistas, soldadores, etc., estuvieren expuestos a perder la vista por la naturaleza del trabajo, si lo hicieren independientemente, deberán usar, por su cuenta, medios preventivos adecuados. Si trabajaren por cuenta de un empleador, será asimismo obligatorio dotarles de ellos.

También el art. 415 establece que los trabajos riesgosos como los de construcción deben adoptarse medidas de prevención en los andamios de altura superior a tres metros usados en la reparación de casas o trabajos análogos, contarán con pasamanos de defensa de noventa

centímetros de altura o más a cada lado. En el art. 416 se establece una prohibición de realizar limpieza de máquinas en marcha, si se tratara de mecanismos riesgosos se adoptarán medios de protección y procedimientos necesarios para evitar accidentes.

En el art. 417 del mencionado Código prohíbe el transporte manual, en los puertos, muelles, fábricas, talleres y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacos, fardos o bultos de cualquier naturaleza cuyo peso de carga sea superior a 175 libras; según prescribe el art. 418, con la finalidad de proteger la salud y evitar accidentes de todo trabajador empleado en el transporte manual de cargas, que no sean ligeras, el empleador deberá impartirle una formación satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deba utilizar. En el caso de la pesca según prescribe el art. 419 no se podrá emplear a personas a bordo de un barco de pesca, en ninguna calidad si no presentan un certificado médico sobre su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado.

El art. 423 señala que, para la construcción, limpieza o realización de cualquier otra clase de trabajos en el interior de canales, pozos negros, etc., se realizará previamente una buena ventilación. Mientras que el art. 424 determina que, para realizar labores peligrosas, usarán vestidos adecuados. El art. 425 prescribe que para usar una máquina el que la dirige se asegurará de que su funcionamiento no representa ningún peligro, en caso de existir dará aviso de manera inmediata al empleador, a fin de que se ordene su reparación hasta que se encuentre en perfecto funcionamiento.

El art. 426 indica que, previo a poner en marcha una máquina, las personas serán advertidas a través de una señal previamente convenida y conocida por todos. Según lo dispuesto en el art. 427, los trabajadores que operen con electricidad, serán prevenidos de los peligros y se les proveerá de aisladores y otros medios de protección. En el art. 428 se dispone que la Dirección Regional del Trabajo, establecerá los reglamentos sobre los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias.

De acuerdo a lo previsto en el art. 430, para hacer efectiva las obligaciones de brindar asistencia médica y farmacéutica y además para prevenir los riesgos del trabajo a los que se encuentran sometidos los patronos, ya se trate de personas naturales o jurídicas, para ello se observarán las siguientes reglas. En el art. 342 se ha dispuesto la obligación al remitente o el transportador vía marítima de marcar el peso del objeto que tenga más de 1000Kg, en la parte exterior de manera clara y duradera. Según dispone el art. 432 las empresas que se rigen por el IESS para el seguro de trabajo, a más de observar las reglas sobre prevención de riesgos dispuestas en el Código del Trabajo, deberán cumplir las dictadas por el IESS. Así también en

conformidad con lo dispuesto en el art. 434, en todo medio colectivo permanente que posea más de diez trabajadores el empleador tiene la obligación de elaborar y hacer aprobar por el Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que tendrá vigencia de dos años.

- ***Ley Orgánica de Salud***

El art. 6 de esta ley señala que es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública, definir y dictar la política nacional de salud con base a los principios y enfoques establecido en el art. 1 de esta Ley, así también aplicar, controlar, vigilar el incumplimiento. Para ello está dedicado a controlar, regular y vigilar su cumplimiento en coordinación con otros organismos competentes las normas de seguridad y condiciones ambientales en las que se desenvuelvan las personas trabajadoras, para la prevención y control de las enfermedades ocupacionales y reducir al mínimo los riesgos y accidentes de trabajo.

De acuerdo a lo previsto en el art. 117 la autoridad de salud nacional en coordinación con el Ministerio de Relaciones Laborales, el IEES, determinarán las normas de salud y seguridad en el ámbito laboral para preservar la salud de los trabajadores. En el art. 118 los empleadores protegerán la salud de los trabajadores, otorgándoles información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 119, los empleadores, están obligados a notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el ministerio de Relaciones laborales como el IEES. Según prescribe el art. 120 las mencionadas entidades vigilarán y controlarán las condiciones de trabajo para que no sean nocivas o insalubres durante los periodos de embarazo y lactancia de las mujeres trabajadoras.

- ***Ley de Seguridad Social***

Según prevé el art. 2 las personas que se encuentran obligados a solicitar que el Estado los proteja a través del seguro general obligatorio son todas las personas que perciben ingresos por la realización de una obra o a prestación de un servicio físico, intelectual mediante relación laboral o sin ella, entre otros señala el trabajador en relación de dependencia. En el art. 3 se encuentra previstos los riesgos que cubre el Seguro General Obligatorio mediante el cual se encuentran protegidos todos sus afiliados obligados, especialmente contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajar y obtener un ingreso de acuerdo con su actividad habitual en los casos de: enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, muerte, e invalidez que incluye

discapacidad y cesantía. Para los efectos de protección contra contingencias de discapacidad el Seguro General Obligatorio cumplirá a través del seguro de invalidez.

De acuerdo con lo previsto en el art. 155 el seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador a través de programas de prevención de riesgos originados en el trabajo y mediante acciones de reparación de los perjuicios ocasionados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, donde se incluye la rehabilitación física, mental y también la reinserción laboral. Según prescribe el art. 156, dentro de la cobertura brindada por el Seguro General de Riesgos de trabajo se encuentra toda lesión corporal y todo estado mórbido que se ocasiona o es consecuencia del trabajo realizado por el afiliado, donde se encuentran incluidos los que se originen durante el traslado desde su domicilio al lugar de trabajo. No se encuentran cubiertos los accidentes que se ocasionen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado ni enfermedades que no se encuentren previstas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo.

Según determina el art. 157 el Seguro General de Riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas: servicios de prevención, servicios de asistencia médica incluidos los servicios de prótesis, ortopedia. Subsidio por incapacidad cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar; indemnización por pérdida de capacidad profesional de acuerdo con la importancia de la lesión cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar; indemnización por pérdida de capacidad profesional, según la importancia de la lesión cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique que se le entregue una pensión de invalidez; pensión por invalidez; pensión de montepío cuando el riesgo hubiere ocasionado la muerte del trabajador afiliado.

En el art. 158 determina la responsabilidad del patrono frente a los riesgos del trabajo, que se establece de la siguiente manera: cuando este haya asegurado a los trabajadores al IESS y aquellos se hallen bajo su servicio se les pagará el cien por cien de su remuneración el primer mes; en el caso de que el período de recuperación fuere mayor, no está obligado al cumplimiento de las obligaciones sobre la responsabilidad del patrono por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dispuestas en el Código de Trabajo. En el caso que estos se produjeran por culpa grave del patrono o de sus representantes y que diere lugar a indemnización de acuerdo a lo dispuesto en la legislación común, el IESS procederá a demandar el pago de esa indemnización, misma que quedará a favor hasta el monto calculado de las prestaciones que hubiere entregado por el accidente o enfermedad, debiendo entregar a los beneficiarios el saldo si hubiere.

6.1.1.4. Normativa de seguridad y salud en el trabajo de Perú

- ***Constitución Política del Perú***

En referencia a la seguridad y salud en el trabajo, la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: ha establecido los derechos fundamentales de la persona en el art. 2, establece que toda persona tiene derecho a la vida, a la identidad, integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. La persona es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece. Así también en el art. 7 establece el derecho a la salud y protección a la persona discapacitada, todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, de la familia y de la comunidad, así como el deber de contribuir a la promoción y defensa. La persona discapacitada para velar por ella misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho a que se respete su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Se establece además en el art. 10 el derecho de toda persona de manera universal y progresiva para su protección frente a las contingencias de acuerdo a la ley y para elevar su calidad de vida. En el art. 11 se establece el acceso libre a las prestaciones de salud y otras pensiones mediante entidades públicas privadas o mixtas, supervisa su eficaz funcionamiento. Según prescribe el art. 44 los deberes del Estado: proteger la soberanía del país; garantizar la vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación.

- ***Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo***

La ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo dispone con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, lo detallado a continuación: En el art. 26 pone de manifiesto las obligaciones del empleador entre ellas es quien debe asumir el liderazgo de las actividades en la organización, el empleador delega funciones y la autoridad requerida por el personal a cargo del desarrollo de aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien da cuentas de sus funciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

Los empleadores a más de las funciones enunciadas pueden además firmar contratos de locación con terceras personas regentados por el Código Civil con la finalidad de que se realice gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la Ley 29245 y el

Decreto Legislativo 1038. Según prevé el art. 49 el empleador también tiene las siguientes obligaciones: realizar a cargo del empleador exámenes médicos de salida de manera facultativa y se practicaran a solicitud sea del trabajador o del empleador, en el caso de que el trabajador realice trabajos de alto riesgo, el empleador está obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al finalizar la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.

Según determina el art. 76, es derecho de los trabajadores ser transferidos en caso de accidente laboral o enfermedad ocupacional a otro puesto de trabajo menos riesgoso para su salud e integridad sin que sus derechos a la remuneración se vean menoscabados y de su categoría, a excepción de la invalidez absoluta permanente. El art. 168 dispone que en el caso que un empleador de manera deliberada en incumplimiento de las normas de seguridad y que haya sido notificado con anterioridad por la autoridad competente, por no adoptar las medidas necesarias y en consecuencia del incumplimiento ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será sancionado con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

En consecuencia, de lo antes manifestado le causa la muerte al trabajador o terceros, o le causan lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave. Esta responsabilidad penal se exime cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.

- ***Ley 26842 General de Salud***

En congruencia a la seguridad y salud en el trabajo, la Ley 26842 General de Salud estipula lo siguiente: en el art. 100 determina que las personas que conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, de cualquier naturaleza que éstos sean, están obligados a adoptar las medidas requeridas para garantizar la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo.

De acuerdo con lo previsto en el art. 101, los lugares de trabajo deben reunir ciertas condiciones de higiene y seguridad así también los equipos, maquinarias, instalaciones, materiales y cualquier otro elemento relacionado con el desempeño de actividades de

extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, se sujetan a las disposiciones que dicta la autoridad de salud competente, quien monitoreará su cumplimiento.

En el art. 102 se determina que todo centro de trabajo debe reunir las condiciones higiénicas y sanitarias de acuerdo a la naturaleza de la actividad que se realiza sin distinción de rango o categoría, edad o sexo.

- ***Ley de Modernización de la Seguridad Social en la Salud***

La Ley de Modernización de la Seguridad Social en la Salud indica con relación a la seguridad y salud en el trabajo, lo detallado a continuación: en el art. 2 determina que el Seguro Social de Salud cubrirá a los asegurados proporcionándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales, Según prescribe el art. 9 las prestaciones otorgadas por el Seguro Social son reguladas por los reglamentos, de acuerdo al tipo de afiliación, pudiendo comprender los siguientes conceptos: prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud.

- ***Ley 30102***

En el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, la Ley 30102 determina lo descrito a continuación: en el art. 2 manifiesta las obligaciones de los titulares de las instituciones y entidades públicas y privadas; cuyos titulares con la finalidad de reducir los efectos nocivos ocasionados por la exposición a la radiación solar están obligados a: ejecutar actividades encaminadas a informar y sensibilizar al personal a su cargo sobre los riesgos por la exposición a la radiación solar y la manera de prevenir los daños que esta pueda causar.

Indicar que las actividades deportivas, religiosas, institucionales, cívicas, protocolares o de cualquier otra naturaleza que no se realicen en ambientes protegidos de la radiación solar se efectúen preferentemente entre las 8:00 y las 10:00 horas o a partir de las 16:00 horas. Así también proporcionar el uso de instrumentos, aditamentos o accesorios de protección solar cuando resulte inevitable la exposición a la radiación solar, como sombreros, gorros, anteojos y bloqueadores solares, entre otros. Colocar la respectiva señalética con carteles, avisos o anuncios en lugares expuestos a la radiación solar en su jurisdicción, donde se visualice lo siguiente: “La exposición prolongada a la radiación solar produce daño a la salud”. También debe incentivar acciones de forestación que prodiguen sombra natural en su jurisdicción.

De acuerdo con lo previsto en el art, 4 los empleadores poseen las siguientes obligaciones específicas: de manera independiente al régimen laboral en que se desempeñen

los trabajadores están obligados a adoptar medidas de protección cuando, de acuerdo a la naturaleza del trabajo que ejecutan sus trabajadores, estén expuestos de manera prolongada a la radiación solar. El art. 42 prescribe que el empleador debe dar a conocer a los trabajadores sobre los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar, haciéndoles entrega de los elementos de protección idóneos con la debida capacitación para su adecuado uso.

6.1.2. Análisis comparativo de normativa referente a seguridad y salud en el trabajo

Según se puede evidenciar en la tabla 1, los países que integran la CAN, han incorporado en sus respectivas normativas diferentes disposiciones legales tendientes a proteger la salud y seguridad de las personas trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el considerando 2 de la decisión 584 expresa que, para el lograr los objetivos de los art. 3 y 51 del Acuerdo de Cartagena, se ha previsto la armonización gradual de las políticas económicas y la aproximación de las legislaciones nacionales de los países que conforman la CAN en las materias pertinentes.

Tabla 3

Comparativa de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en los países de la CAN

ASPECTO OBSERVADO	COLOMBIA	BOLIVIA	ECUADOR	PERÚ
Normativa que protegen la seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución de la República de Colombia • Código Sustantivo del Trabajo • Código Sanitario Nacional y Ley Marco de la Salud • Ley 82 de 1988 • Ley 100 de 1993 • Ley 52 de 1993 • Ley 378 de 1997 	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución de Bolivia • Ley General del Trabajo • Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar • Código de Seguridad Social 	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución de la República del Ecuador • Código del trabajo • Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) • Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar • Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) • Ley Orgánica de Discapacidades • Ley de Minería • Ley de Defensa Contra Incendios 	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política del Perú • Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo • Ley 26842 General de Salud • Ley de Modernización de la Seguridad Social en la Salud • Ley 30102
Similitudes	<p>La Constitución Brinda protección a través de la Constitución política de la república y da prioridad a la</p>	<p>Constitución Garantiza a todos los ciudadanos el bienestar, desarrollo seguridad, protección e igual, reconoce que es</p>	<p>Constitución Es deber del Estado garantizar el goce efectivo de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos</p>	<p>Constitución Protege la integridad física, psicológica de todas las personas especialmente de la salud.</p>

seguridad e higiene laboral.	deber del Estado generar políticas públicas que den cumplimiento a estas disposiciones. El Estado garantiza el derecho a la salud.	internacionales, en particular la salud, la seguridad social para sus habitantes. La salud es un derecho garantizado por el Estado ecuatoriano.	Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo
Código Sustantivo del Trabajo El empleador debe brindar las condiciones para que el trabajador se desempeñe de manera adecuada y minimizar los riesgos.	Ley General del Trabajo El patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para la vida y salud de los trabajadores.	Código del Trabajo El empleador está obligado a velar por la seguridad del trabajador adoptando las medidas necesarias en las diferentes instalaciones de locales de trabajo para disminuir los riesgos de la salud del trabajador, de acuerdo con las disposiciones legales.	Es el empleador quien está encargado de velar por la salud y seguridad del trabajador y tomar las medidas necesarias para que el trabajador esté protegido. Ley 26842 General de Salud determina que todo centro de trabajo debe reunir las condiciones higiénicas y sanitarias de acuerdo a la naturaleza de la actividad que se realiza sin distinción de rango o categoría, edad o sexo.
Código Sanitario Este código establece normas enfocadas en prevenir todo daño que atente contra la salud del trabajador y que sea derivado de las condiciones de trabajo y también para proteger al trabajador contra los riesgos que puedan afectar a la salud de manera individual o colectiva en los lugares de trabajo.	Código de Seguridad Social El Seguro Social tiene por objeto proteger a los trabajadores y sus familiares en los casos siguientes: enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte.	Ley Orgánica de Salud El Ministerio de Salud Pública es el ente encargado de definir y dictar la política nacional de salud con base a los principios y enfoques los empleadores protegerán la salud de los trabajadores, otorgándoles información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo.	Ley de Modernización de la Seguridad Social en la Salud
Ley 100 de 1993 El servicio público de seguridad social se brindará en observancia de los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integridad, unidad y participación.			El seguro social de salud cubrirá a los asegurados proporcionándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales.

Diferencias	<p>El Estado colombiano tiene regulado en otras leyes aspectos sobre la salud y seguridad de los trabajadores entre ellos</p> <p>Ley 52 de 1993 Ley 378 de 1997</p>	<p>Dispone una amplia protección en las empresas que cuenten con más de ochenta trabajadores mantendrán un servicio permanente de médico, botica, sin recargo ocupen más de 200 obreros y se encuentren ubicados a más de 10 kilómetros de la población más cercana están obligados a construir campamentos para alojar de manera higiénica a los trabajadores y a sus familiares, contar con un médico y a poseer un botiquín, entre otros aspectos importantes. También ha dispuesto en diferentes cuerpos legales otros aspectos relacionados con la seguridad del trabajador, entre ellas la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar</p>	<p>Ecuador también posee otras leyes que regulan la seguridad laboral de los trabajadores entre ellos están Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)</p> <ul style="list-style-type: none"> •Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar •Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) •Ley Orgánica de Discapacidades •Ley de Minería • Ley de Defensa Contra Incendios 	<p>La Legislación del Perú también es amplia en ella regula distintos aspectos específicos sobre la seguridad y salud laboral Ley 30102</p>
--------------------	---	--	--	---

Nota: semejanzas y diferencias de las legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo en los países de la CAN

Otro de los aspectos que se ha considerado en esta decisión es que uno de los elementos para alcanzar el objetivo de un trabajo decente es garantizar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo; para ello los países miembros deben adoptar medidas necesarias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la subregión, para de esta manera elevar el nivel de protección de la integridad física y mental de los trabajadores.

Es por ello que, es importante analizar las normativas prevalecientes en Colombia, Bolivia, Ecuador y Perú, se ha determinado mediante el análisis precedente que el sistema de seguridad y salud en el trabajo; la normativa de Colombia es la que brinda mayor protección respecto a todo lo que se debe precautelar para garantizar la seguridad de los trabajadores de cualquier empresa y prevenir los riesgos laborales. Esta normativa es la más alineada a los objetivos del CAN dentro de una escala regional. Este organismo enfoca parte de sus esfuerzos a mantener en desarrollo nuevos métodos que se puedan aplicar en las empresas de los países miembros. En Ecuador a pesar que existen diversas normas destinadas a prevenir los riesgos laborales y fomentar la seguridad y salud en el trabajo, aún falta mucho por hacer en el marco del derecho por promover nuevos sistemas normativos que contribuyan a ello.

De otra parte, se puede observar que el sistema de seguridad y salud en el trabajo de Perú se asemeja al implementado en Colombia ya que varios aspectos de su reglamento inducen a aplicar acciones dentro de las organizaciones, que se sujetan a los lineamientos de la CAN. En el caso de Ecuador, presenta un aspecto particular, en el que se considera de forma puntual, la aplicación de los diversos convenios suscritos entre países de la CAN. La normativa que posee resulta insuficiente para prevenir los riesgos laborales. Mientras que en Bolivia existe ausencia de normativa actualizada para promover el ejercicio de la seguridad y salud en el trabajo de los diferentes empresarios, por lo que, la mayor parte de empresas tienden más bien a acoger los lineamientos de convenios internacionales.

En este contexto, existe la necesidad de promover la seguridad y salud en el trabajo en diferentes sectores económicos, debido a que existen actividades laborales que son más riesgosas que otras para los trabajadores. En el análisis de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Colombia lidera a los países de la CAN con un nivel mayor de madurez normativa, ya que este país ha implementado la norma *OHSAS 18001* como base para emitir su legislación en esta materia, en relación a Bolivia, Ecuador y Perú, que no la toman en cuenta en su legislación sobre la materia, no obstante, Bolivia ha implementado la seguridad y salud en el trabajo mediante la estipulación de una normativa semejante a la de Ecuador.

En cuanto a la precisión producida en el CAN en el marco de seguridad y salud en el trabajo, se aprecia de forma general, que ninguno de los países miembros, la cumplen a cabalidad, sin embargo, mediante su normativa estipulada, orientan sus esfuerzos a que toda empresa de cada sector económico la aplique en el desarrollo de sus actividades debido a la propia dinamización de cada nación, complementariamente, se puede determinar que no se da un seguimiento al cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo a nivel interno.

Sin embargo, en la gestión desarrollada por el CAN para promover la seguridad y salud en el trabajo de los países miembros, mediante la normativa emitida, se constata que se desarrolla actualmente un procedimiento permanente de reforma para fomentar la innovación de las normativas en cada país con relación a seguridad y salud en el trabajo, lo que responde a una eminente demanda de diversos organismos de escala internacional como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, aunque no se da el seguimiento adecuado en cuanto a la decisión tomada en cada país.

Por tanto, la propuesta de algunos tratados para promover el libre comercio entre los países miembros del CAN, ha servido de fomento para realzar la relevancia requerida al tema de la seguridad y salud en el trabajo como una guía que determina el marco institucional y el enfoque laboral que deben seguir los distintos procedimientos que procuran lograr la integración en un ámbito regional.

Conforme a lo manifestado, se puede acotar que el hecho de que, en Ecuador, se procure dar cumplimiento a la normativa emitida por el CAN en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, es algo complejo de gestionar en las grandes, medianas y pequeñas empresas ya que se requiere un elevado valor de inversión para implementar planes de prevención de riesgos, dejando de lado el pago de impuestos u otros gastos recurrente de los convenios que el país ha establecido con el CAN.

Por lo que también se confirma que a pesar de que hay un alto nivel de compromiso por parte del gobierno para potenciar la seguridad y salud en el trabajo mediante la emisión de nuevas normas que se enfocan en las dictaminadas por el CAN, es imprescindible desarrollar una propuesta orientada a solventar esta situación para procurar el mayor cumplimiento de las normativas emitidas por el CAN y al mismo tiempo las estipuladas en el Ecuador, a nivel interno por parte de empresarios y trabajadores como medio para garantizar su seguridad y salud en el trabajo.

7. Discusión

7.1. Fundamentación de la propuesta

Para sustentar jurídicamente la propuesta de reforma presentada en la parte final de la investigación, es necesario presentar los siguientes argumentos. La integridad personal y la salud, son derechos fundamentales reconocidos a las personas, así como otros derechos humanos; en el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, los trabajadores en su condición de seres humanos, están amparados por estos derechos, y a gozar de una calidad de vida y un ambiente de trabajo que garantice su vida y salud. Además, de acuerdo con lo previsto en el artículo 326, numeral 5 de la Constitución de la República, las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos, están amparados por el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado que les garantice salud, integridad, higiene y bienestar.

En procura de hacer efectivas las garantías constitucionales antes enumeradas, en el Código del Trabajo, se incorporan algunas normas relacionadas con los riesgos laborales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; así como también se regula lo relacionado a la seguridad y salud laboral. Sin embargo, en la legislación pertinente del Código del Trabajo, existe una insuficiencia normativa que se evidencia que con justa razón se ha protegido a trabajadores adolescentes mayores de quince años, no así se ha protegido a los trabajadores adultos, que están expuestos a riesgos y enfermedades que afectan su salud, y ocasionan el deterioro de su calidad de vida.

En este trabajo, en la revisión de la literatura se ha determinado que existe un incumplimiento evidente de parte de las empresas privadas e incluso de instituciones del sector público, en cuanto tiene que ver con las normas de seguridad y salud laboral, y que en algunos casos son los propios trabajadores quienes irresponsablemente omiten cumplir con las normas y sistemas impuestos para garantizar su salud e integridad personal, mientras desempeñan la labor que les ha sido encomendada, poniendo en riesgo su integridad física y psicológica, y en algunos casos su propia vida, a consecuencia de la verificación de riesgos laborales.

De acuerdo con el análisis legislativo desarrollado se ha determinado que en la sociedad ecuatoriana existe una problemática relacionada con la falta de cumplimiento de los preceptos de seguridad y salud laboral, y con la insuficiencia normativa del Código del Trabajo, para garantizar efectivamente la aplicación de esos principios. Es importante anotar que en la legislación comparada, específicamente en el ordenamiento jurídico de Colombia, se incorporan disposiciones mas exhaustivas orientadas a garantizar la aplicación de normas de

seguridad y salud laboral, que de manera eficiente tutelen el derecho a la salud e integridad personal de las trabajadoras y trabajadores.

Los elementos que se han expuesto son suficientes para corroborar que existe la necesidad de incorporar una normativa específica en el Código del Trabajo, que se oriente a mejorar el marco jurídico de protección a la integridad personal y a la salud de los trabajadores ecuatorianos, haciendo más efectivo el régimen de seguridad y salud laboral que existe en la actualidad, con este propósito se plantea la propuesta incorporada en la parte final de la investigación. (Gallo, 2019) manifiesta que a nivel Latinoamericano deben configurarse políticas de armonización por lo que es necesario que cada país reconozca la necesidad de incorporar programas de prevención de riesgos laborales basados en los estándares internacionales de seguridad.

La Asamblea Nacional de la República del Ecuador Considerando

QUE, el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, también es un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad y a una vida decorosa, remuneración y retribuciones justas y desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

QUE la Constitución de la República consagra como un derecho irrenunciable de todas las personas el derecho a la seguridad social, por lo que el Estado de manera obligatorio hará efectivo su ejercicio, incluyendo a las personas que realiza un trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo dependiente o autónomo y a quienes se encuentren en situación de desempleo.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 5 del artículo 326, establece como un principio en que se sustenta el derecho al trabajo, que todas las personas tendrán derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente que garantice seguridad y salud;

En uso de las atribuciones que le confiere el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, resuelve expedir la siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Agréguese luego del numeral 3 del Art. 42, los siguientes innumerados:
“Capacitar e informar de manera suficiente y en forma permanente a los trabajadores que realicen actividades que involucren el empleo de productos o sustancias químicas que sean

tóxicas, o el manejo de herramientas que puedan causar daño a la integridad personal, sobre su correcto uso y manipulación, así como también acerca de la eliminación de residuos y envases vacíos, y sobre los riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pueda presentar y que revelen su inadecuada utilización. Mantener de forma permanente dentro del establecimiento en donde se realiza la actividad laboral, la medicina y los insumos médicos necesarios para poder atender las emergencias ocasionadas por un accidente, o por el apareamiento súbito de alguna afección o enfermedad que pueda afectar al trabajado”.

Art. 2.- Sustitúyase el Art. 410, por el siguiente:

Art. 410.- Los empleadores tienen la obligación de realizar todas las acciones necesarias para garantizar un adecuado ambiente de trabajo, que garantice salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar a sus trabajadores, eliminando todas las condiciones de riesgo que puedan representar peligro para su salud, y su vida. Los trabajadores deben acatar de forma obligatoria todas las medidas dispuestas por las autoridades del trabajo y por los empleadores, acerca de prevención, seguridad, salud e higiene, de forma especial aquellas que se encuentren determinadas en el reglamento. La omisión de estas obligaciones por parte del trabajador, da derecho al empleador para demandar la terminación del contrato.

El empleador que incumpla las obligaciones impuestas en el inciso primero de este artículo, será sancionado por la directora o el Director Regional del Trabajo, con una multa por un valor desde cinco a cincuenta remuneraciones unificadas del trabajador en general, considerando la proporción del riesgo o daño causado por su omisión.

Art. 3.- Sustitúyase el Art. 428 por el siguiente:

“Art. 428.- La Dirección Regional del Trabajo, dictará los reglamentos acordes a cada actividad productiva para prevención de los riesgos que amenacen la seguridad laboral y la salud de los trabajadores, y que provengan del trabajo; estos reglamentos serán de obligatoria aplicación en todas las actividades productivas”.

Art. 4 agréguese al art. 430, el numeral 4 que manifieste lo siguiente

Art. 430 ... No 4 el empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo un local adecuado para el efecto en el que brindará atención un psicólogo laboral quien atenderá de manera permanente, estará encargado de brindar atención psicológica a los trabajadores con enfermedades emocionales que se encuentren relacionadas con el estrés laboral, ansiedad, depresión, entre otros aspectos psicológicos.

Art. 4.- Sustitúyase el Art. 434, por el siguiente:

“Art 434.- En toda empresa, o cualquier otro medio colectivo y permanente de trabajo, que cuente con más de cinco trabajadores, los empleados están obligados a elaborar y someter a la

aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales, a través de las Direcciones Regionales del Trabajo, un reglamento interno de salud, seguridad, higiene y bienestar, el mismo que se renovará cada dos años. El plazo para la elaboración del reglamento al que hace referencia este artículo es de tres meses contados a partir del inicio de la actividad productiva, o de la instalación de un nuevo establecimiento de la empresa o negocio. El empleador que incumpla la obligación impuesta en este artículo, será sancionado con una multa de veinte remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, la cual será impuesta de forma directa por la directora o Director Regional del Trabajo.

Art. 5.- Agréguese luego del Art. 434 el siguiente artículo innumerado:

“Art. ...- Una vez aprobado el reglamento interno de salud, seguridad, higiene y bienestar, por parte de la directora o Director Regional del Trabajo, el empleador está obligado a colocar un ejemplar del mismo de manera visible, en dos ubicaciones diferentes en el lugar en donde se realiza la actividad laboral, de manera que todos los trabajadores tengan acceso a las disposiciones contenidas en ese documento”.

Art. 6.- Sustitúyase el Art. 436, por el siguiente:

“Art. 436.- El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de las Direcciones Regionales del Trabajo, dispondrá de forma inmediata, la suspensión de actividades o cierre definitivo de los lugares de trabajo, en los que al realizar la inspección correspondiente, se determinare que existen condiciones que afectan la salud, seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores, o se contravinieren las normas o medidas de seguridad e higiene dictadas por los organismos competentes o de las previstas en el reglamento interno implementado para el efecto. Estas sanciones se impondrán sin perjuicio de las demás sanciones legales a que hubiere lugar.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA: Todas las normas que en su contenido se opongan a la presente, quedan derogadas.

DISPOSICIÓN FINAL: Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, en el Distrito Metropolitano de Quito, a los tres, del mes de febrero del 2023.

f). Presidente

f). Secretario

8. Conclusiones

Una vez realizada la investigación, de la revisión de literatura y del análisis de las legislaciones de los países que conforman la CAN se pueden establecer las siguientes conclusiones con base a los objetivos propuestos para esta investigación.

El primer objetivo específico estuvo encaminado a realizar un análisis bibliográfico sobre la normativa vigente en los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones, en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Con base a los resultados de este objetivo se plantean las conclusiones

Primera.- Todos los países que conforman la CAN reconocen en sus normativa la importancia de promover la seguridad y salud en el trabajo. En el caso del Ecuador, adicionalmente reconoce el derecho a un trabajo saludable, expresado en su sentido amplio. Bolivia, por su parte, lo especifica más expresando que sus ciudadanos tienen derecho a un trabajo digno y que cuente con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional. Perú incluye en dicho derecho la búsqueda de realización personal de sus trabajadores; mientras que Colombia establece en su normativa el derecho a un trabajo digno y justo.

De acuerdo con el segundo objetivo específico planteado que fue analizar y comparar la normativa vigente en los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones, en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo con la normativa del Ecuador. Se formula las conclusiones:

Segunda.- Únicamente, Colombia cuenta con una normativa avanzada relativa a seguridad y salud en el trabajo, para lo cual establece los lineamientos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo a la exposición de riesgos laborales y también para la determinación del origen de patologías causadas por actividades ocupacionales. Tomando en consideración los estándares de seguridad previsto por organismos internacionales encargados de velar por la seguridad laboral.

Tercera.- En Ecuador en el tema de riesgos laborales, ha emitido cierta normativa a través del Minsiterio de relaciones Laborales, como es el caso del instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores. La Constitución boliviana prohíbe el desarrollo de actividades sin el equipo de protección y sin la observancia de un protocolo de seguridad y es el único de las cuatro naciones que lo menciona en su Carta Magna, mientras que la Constitución ecuatoriana hace referencia a la protección de las mujeres en el ámbito laboral frente a situaciones de eminente peligro.

Cuarta.- En lo que se refiere a las enfermedades ocupacionales provenientes de los riesgos laborales, Colombia se encuentra a la vanguardia laboral, tras la promulgación de la tabla de

enfermedades profesionales, donde se incluyen las “patologías causadas por el estrés en el trabajo” catalogadas como enfermedad profesional. En el caso de Ecuador, en el catálogo de enfermedades profesionales, constan todas las que pueden suscitarse en el ambiente laboral, sin que se hayan incorporado las ocasionadas por el estrés como tal, sino que tendría una relación más directa con eventos provocados por mal uso de maquinaria, descuido del equipo de protección, etc. Mientras que en Perú se han establecido las sintomatologías clínicas asociadas a las enfermedades, más no se trata de una tabla de enfermedades profesionales.

Quinta.- Todos los países miembros del CAN cuentan con legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, todas responsabilizan al empleador como principal actor en la prevención y control de los riesgos laborales en sus lugares de trabajo. Así también buscan la prevención de los riesgos mediante la cooparticipación de los trabajadores y los organismos estatales encargados de controlar que se cumpla la normativa laboral.

Sexta.- Todos los países analizados cuentan con legislación relativa a seguridad social, la cual incluye un seguro relativo a los riesgos del trabajo. La normativa de Seguridad social de Ecuador contempla a los riesgos provenientes del trabajo como uno más de los que se encuentran cubiertos sus afiliados, e incluye en las contingencias cubiertas las lesiones corporales y cualquier estado mórbido originado con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza el afiliado. Ecuador también cuenta con un Reglamento para el Seguro General de Riesgos del Trabajo, en la cual sí se considera a los factores psicosociales como factores de riesgo que entrañen el riesgo de producir una enfermedad laboral; además, se considerarán como enfermedades ocupacionales o profesionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo.

En el caso de Colombia, el Sistema General de Riesgos Profesionales es parte del Sistema de Seguridad Social Integral, normado por la Ley 776 del 2002, el cual cubre tanto accidentes laborales como enfermedades profesionales, más no menciona nada al respecto de los Riesgos Psicosociales. En el caso de Perú, éste cuenta con la Ley de Modernización de la Seguridad Social, en la cual se establece la cobertura a las eventualidades ocurridas en el lugar de trabajo, así como su Reglamento, el cual señala el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Finalmente, en Bolivia el Código de Seguridad Social protege a los trabajadores de los riesgos profesionales, entendiéndose éstos como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en general.

Séptima.- Perú es el único país de la región que cuenta con normativa específica a la ergonomía y a la evaluación de los riesgos disergonómicos, la misma que busca adaptar las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores. La modalidad conocida como

teletrabajo se encuentra normada en Perú y en Colombia, Ecuador; Bolivia no cuenta con normativa legal al respecto. En el caso de Colombia, la Ley 1221 de 2008 sí contempla la prevención de riesgos para los teletrabajadores, determinando que deben ser parte de los planes y programas de salud ocupacional. En Ecuador los riesgos laborales para los teletrabajadores se encuentra regulada en el acuerdo Ministerial Nro 190-2018, reformado por acuerdo Ministerial 002 del año 2018. La Ley No. 30036 peruana, no los contempla, sin embargo, atribuye los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores “regulares”, pudiéndose entender que para los teletrabajadores también aplicará la normativa de seguridad y salud ocupacional.

Octava.- Ecuador cuenta con un Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, el cual es de obligatorio cumplimiento para todo empleador en el país. El Sistema cuenta con su propia normativa para realizar una auditoría de verificación de cumplimiento. Al ser el Ecuador el único país con este tipo de normativa, por ello, es necesaria la creación de normativa adicional para que de soporte a ésta, la misma que deberá brindar directrices a los empleadores para la implementación y gestión de los riesgos en sus lugares de trabajo.

Finalmente con base al tercer objetivo específico propuesto en esta investigación: generar una propuesta de normativa para promover la seguridad y salud en el trabajo en el Ecuador. Se plantea la conclusión:

Novena .- Es necesario en concordancia a las conclusiones que anteceden desarrollar una propuesta de Reforma a las disposiciones legales del Código de Trabajo ecuatoriano, enfocadas en subsanar la insuficiencia normativa y actualizar las disposiciones legales acordes a los riesgos que presentan las diferentes modalidades de trabajo existentes en la actualidad.

9. Recomendaciones

Con el fin de procurar el mayor cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de riesgos laborales, en la legislación ecuatoriana, se formulan las siguientes recomendaciones:

Primera.- Al Ministerio de relaciones laborales se sugiere expedir en los reglamentos pertinentes el procedimiento para ejecutar las “Auditorías de verificación de la gestión de nuevos riesgos laborales, con las cuales se pueda dar seguimiento al cumplimiento por parte de las empresas ecuatorianas. Que sea compatible con el sistema de auditoría de riesgos del Trabajo, de manera que la gestión de riesgos laborales pueda ser auditada simultáneamente al Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos por el Ministerio de Relaciones Laborales (en concordancia a lo expuesto en el artículo 4 del acuerdo firmado entre éste organismo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). Entonces, se deberá estipular las sanciones en caso de incumplimientos; y también deberá definir una jerarquización de no conformidades al momento de llevar a cabo la auditoría de verificación.

Segunda.- Se recomienda al Estado ecuatoriano a través del Ministerio del ramo la implementación de una metodología propia de medición para los riesgos laborales. Acorde a la realidad y el entorno ecuatoriano, ya que al momento solamente se cuenta con metodologías extranjeras. Acordes con la Resolución C.D. 333, que hace mención que tanto para la identificación, como para la medición de los factores de riesgo ocupacional, se debe utilizar procedimientos reconocidos en el ámbito nacional, o internacional en ausencia de los primeros.

Tercera.- Se recomienda a las autoridades nacionales pertinentes reglamentar la gestión de los riesgos laborales de diferente índole físicos, químicos, biológicos, mecánicos y ergonómicos, de manera que cuenten con su propio reglamento que permita a los empleadores del país la implementación del sistema general de participación, lo cual convertiría al Ecuador en pionero en la gestión de riesgos laborales dentro de la Comunidad Andina de Naciones.

Cuarta.- A las Universidades de Ecuador, especialmente a la Universidad Nacional de Loja se recomienda la creación de un programa académico de cuarto nivel enfocado exclusivamente al área seguridad y salud en el trabajo aplicada, con el objetivo de ampliar, desarrollar y profundizar la disciplina de la prevención de riesgos laborales. Adicionalmente, se sugiere incluir en la malla curricular de la carrera de Seguridad Industrial/Organizacional, una asignatura titulada “prevención de riesgos laborales en el trabajo”, la cual tenga la finalidad de introducir a los alumnos en dicha área de la prevención de riesgos laborales.

Quinta.- Al Ministerio de Relaciones Laborales, se sugiere promover la capacitación en temas relacionados a la prevención de riesgos laborales. Temas que incluyan métodos de evaluación

psicosocial, planes de acción preventiva/correctiva, estrés laboral, mobbing, acoso sexual laboral, entre otros. Todo esto bajo la modalidad de programas de capacitación no formal en seguridad y salud en el trabajo, los mismos que se encuentren avalados por el Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (CISHT) según lo estipulado en la Resolución CISHT 001-2014.

Sexta.- A la Asamblea Nacional se sugiere reformar el Código del Trabajo, con la finalidad que las empresas tengan la obligación de contar entre su personal un profesional de gestión de seguridad y salud ocupacional, trabajador social, psicólogo laboral, dependiendo del número de trabajadores. Para la prevención de los riesgos de tipo psicosocial, a diferencia de los demás tipos de riesgos, que pueden ser propios de cada empresa y ajenos a las demás, los riesgos laborales son transversales a todas las empresas sin excepción.

Séptima.- Se sugiere separar de las matrices de identificación de riesgos solicitadas por las entidades ecuatorianas a los nuevos posibles riesgos laborales. Éstos deben tener un trato diferenciado debido a que en las matrices actuales se identifican los riesgos por cada puesto de trabajo, lo cual supone un error desde la perspectiva psicosocial ya que se busca guardar la confidencialidad de las personas, y muchas veces existen cargos que son ocupados solamente por un trabajador, perdiendo de esta manera su anonimato.

10. Bibliografía

- Aguas, J., & Nahuepan, H. (2019). Los límites del reconocimiento indígena en Chile neoliberal. La implementación del Convenio 169 de la OIT desde la perspectiva de dirigentes Mapuche. *Cultura-hombre-sociedad*, 29(1), 108-130.
- Álava, K., De la Cruz, M., Zambrano, M., Alcívar, G., Miranda, S., & Cañizares, R. (2018). Seguridad laboral y salud ocupacional en los hospitales del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 57-68.
- Arenas, A., & Riveros, C. (2017). Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. *Persona y Bioética*, 21(1), 62-77.
- Ayaviri, D., Quishpi, G., & Sánchez, P. (2017). Estimación de la demanda del turismo en la Comunidad Andina de Naciones. *Revista Espacios*, 38(31), 24.
- Barahona, N., Rodríguez, M., & D' Moya, Y. (2019). Importancia de la vigilancia epidemiológica en el control de las infecciones asociadas a la atención en salud. *Biociencias*, 14(1), 65-81.
- Barrientos, T., Alpuche, C., Lazcano, E., Pérez, C., & Rivera, J. (2020). La salud pública en la primera ola: una agenda para la cooperación ante Covid-19. *Salud pública de México*, 62(5), 598-606.
- Barrones, L., Cano, P., Sánchez, D., & Martínez, J. (2018). Lesiones, enfermedades y accidentes de trabajo de los conductores del autotransporte de carga en México. *Acta universitaria*, 28(3), 47-55.
- Bascur, G. (2018). Análisis de los cuasidelitos de incendio y otros delitos vinculados previstos en el Decreto Supremo N°4. 363 ("Ley de Bosques"). *Política criminal*, 13(25), 572-625.
- Blanco, A., Sandoval, R., Martínez, L., & Caixeta, R. (2017). Diez años del Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco: avances en las Américas. *Salud pública de México*, (59), 117-125.
- Caetano, G., & Sanahuja, J. (2019). Integración regional y regionalismo en crisis. *Revista uruguaya de Ciencia Política*, 28(1), 7-14.
- Cando, V., Rodríguez, V., escobar, S., & Toaquiza, N. (2020). Determinación de alteraciones tiroideas en pacientes voluntarios, de un dispensario de salud ocupacional, Riobamba-Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(5), 465-483.
- Cano, C., & Francia, J. (2018). Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. *Acta Médica Peruana*, 35(1), 3-5.

- Carvajal, A., & Gutiérrez, E. (2019). Salud pública, ambiental y salud ocupacional: un estudio bibliométrico de la participación científica de América del Sur. *Revista médica de Chile*, 147(4), 531-532.
- Castillo, S., & Bravo, G. (2019). Comportamiento de la enfermedad laboral en Colombia 2015-2017. *Revista Fasecolda*(175), 48-55.
- Código Sanitario Nacional y Ley Marco de la Salud, de Colombia, publicado en el Registro Oficial Nro. 35308 de 16 de julio de 1979
- Código de Seguridad Social de Bolivia. Ley del 14 de Diciembre de 1956
- Constitución Política de la República de Bolivia Publicada en el Registro Oficial del 7 de febrero de 2009
- Constitución Política de la República de Colombia Publicado en la Gaceta Constitucional Nro. 116 de 20 de julio de 1921
- Constitución Política de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial Nro 449 de 20 de octubre de 2008
- Constitución Política de la república del Perú . Promulgada en 1993
- Chancusi, S., Delgado, M., & Ortega, D. (2018). Políticas de prevención de la seguridad y salud ocupacional en el Ecuador (riesgo laboral). *Digital Publisher CEIT*, 3(5), 16-30.
- Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, 7(43), 175-201.
- Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939, por el que se dicta la Ley General del Trabajo, elevado a ley el 8 de diciembre de 1942.(en su tenor actualizado hasta 1992).
- Delgado, M., Cuichán, E., & Sancán, M. (2017). Algunas especificidades acerca de la Ergonomía y los factores de riesgo en salud ocupacional. *Polo del Conocimiento*, 2(5), 1220-1229.
- Del Trabajo, C. S., & Social, J. (1950). Código sustantivo del trabajo. *Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp>*.
- Díaz, F., & Renetería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.
- Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.
- Duarte, L., González, C., & Mesa, J. (2017). Retos de la Cooperación Internacional para el Desarrollo en Colombia. *Estudios internacionales*, 49(188), 111-146.

- Espinoza, M., Lanza, J., & Torrez, A. (2020). Importancia de un sistema integrado de gestión: revisión del contexto actual aplicado a empresas de telecomunicaciones en el caso de Bolivia. *Revista Nacional de Administración*, 11(1), 61-68.
- Fernández, J. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Medica Herediana*, 28(4), 281-282.
- Gallego, C. (2021). Responsabilidad por culpa patronal La contradictoria naturaleza civil y contractual del régimen de responsabilidad. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 51(135), 326-347.
- Gallo, P. (2019). La seguridad laboral en Latinoamérica y su protección penal. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Galván, P., Ortiz, C., & Pérez, M. (2017). Herramientas on-line de prevención de riesgos laborales para la docencia de Higiene Industrial en la asignatura de Química y Seguridad Industrial. *In Redes colaborativas en torno a la docencia universitaria*, 84(6), 507-515.
- Gómez, A., Merino, P., Tapia, O., Espinoza, C., & Echeverría, M. (2017). Epidemiología de accidentes de trabajo en Ecuador basado en la base de datos de la Seguridad Social en los años 2014-2016. *Revista SCientífica*, 15(2), 14-18.
- González, F., López, L. y Blanco (2015) Seguridad Laboral, Cartilla Educativa. Universidad Nacional de Costa Rica
- Granero, A., Blach, J., Roldán, J., Torralba, J., & Escayola, A. (2017). Crisis en el sector sanitario: impacto percibido en las condiciones de trabajo de las enfermeras. *Enfermería Clínica*, 27(3), 163-171.
- Idrobo, E., Vásquez, J., & Vargas, R. (2017). La exposición ocupacional al formol y la nueva tabla de enfermedades laborales. *Revista de salud pública*(19), 382-385.
- Jaramillo, A., Aguirre, V., Torres, A., Betancourt, T., Castillo, P., & Ramírez, M. (2019). Accidente de trabajo y enfermedad profesional en Colombia. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del sector metalúrgico en Colombia. *Poliantea*, 14(25), 1-10.
- Jiménez, K., Meneses, M., Gutiérrez, B., Rey, N., Suyo, J., Baldarrago, J., & Jiménez, L. (2020). Estudio transversal de la cultura ambiental y la salud ocupacional de recicladores informales de Lima, Perú. *Medwave*, 20(06), 11-45.
- Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar de Colombia DL de 2 de agosto
Ley de Seguridad y salud en el Trabajo de Perú Ley Nro. 29783(2011) Adoptada el 19 de agosto de 2011

- Ley General de Salud de Perú, Nro. 26842(1997) Expedida el 20 de julio de 1997. disponible en <http://www.minjus.gob.pe/>
- Ley de Modernización de la Seguridad Social en la Salud de Perú Nro. 26790 (1997) Adoptada el 15 de mayo de 1997.
- Ley que Dispone Medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición Prolongada a la radiación solar. (2013)
- Ley de Seguridad Social del Ecuador (2001) Publicada en el Registro Oficial Suplemento 465 de 30 de noviembre de 2001
- Ley Orgánica de Salud del Ecuador (2006). Publicada en el Registro Oficial Suplemento 423 de 23 de diciembre de 2006 *Obtenido de Ley Orgánica de Salud: [https://www. salud.gob. ec/tag/ley-organicade-salud.de](https://www.salud.gob.ec/tag/ley-organicade-salud.de)* de 1979
- Londoño, Y., Tabares, M., & Granobles, Y. (2019). *Análisis comparativo de la normatividad de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones-CAN*. Bogotá-Colombia: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Melo, L., Ramos, J., & Hernández, P. (2017). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. *Revista Desarrollo y sociedad*(78), 59-111.
- Merchán, S., Ferrer, H., & Tumbaco, S. (2017). La Educación en materia de Seguridad e Higiene Industrial. *Revista Publicando*, 4(13), 1008-1026.
- Merino, P., Cornelio, M., & Benavides, F. (2018). Propuesta de indicadores para la vigilancia de la salud ocupacional en América Latina y el Caribe. *Revista Panamericana de Salud Pública*(42), 1-9.
- Olarte, S. (2020). Los retos de la Educación Superior en la Comunidad Andina de Naciones. *Revista Scientific*, 5(16), 10-18.
- Pérez, J., Ramos, R., Guevara, P., & Tapia, S. (2017). Riesgos psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del Cantón Pelileo. *Revista de la SEECI*(43), 135-149.
- Poloche, M. (2017). Propuesta metodológica para articular la gestión documental con los requisitos de la Ley General de Archivos y la norma técnica internacional ISO 9001: 2015. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 9(2), 81-95.
- Posee, M. (2019). El amparo de RC patronal bajo las pólizas de seguro de responsabilidad civil. *Revista Ibero-Latinoamericana de seguros*, 28(50), 229-238.

- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Bonilla, N., Hernández, Y., & Silva, G. (2018). Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógic. *Espacios*, 39(28), 31.
- Rodríguez, M., Cordero, M., Villar, N., & Mur, S. (2017). Efectividad de las intervenciones educativas para la atención de la salud. Revisión sistemática. *Revisión sistemática. Medisur*, 15(1), 71-84.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(6), 11.
- Rubio, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Región y sociedad*, 29(68), 37-75.
- Rueda, M. (2019). Auditoría interna como herramienta pedagógica para las organizaciones. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(1), 145-160.
- Sabatzizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista peruana de medicina experimental y Salud Pública*, (37), 32-41.
- Salazar, A., & Pérez, P. (2018). Condiciones de trabajo y salud ocupacional en trabajadores de una empresa ecuatoriana gestora de residuos. *Revista UNIANDÉS Episteme*, 5(3), 225-238.
- Sandoval, K., & Contreras, L. (2019). *Análisis comparativo entre los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones "CAN"*. Bogotá-Colombia: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Santos, S., Macedo, F., Silva, L., Resck, Z., Nogueira, D., & Terra, F. (2017). Accidente de trabajo y autoestima de profesionales de enfermería en ambientes hospitalarios. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25(72), 1-8.
- Silva, M., Merino, P., Benavides, F., López, M., & Gómez, A. (2020). La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*(45), 1-7.
- Tejada, S., & Medina, D. (2020). La automedicación promovida por medios de comunicación, un peligro con consecuencias en tiempos de crisis de salud pública por la COVID-19. *COVID-19. Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 31(3), 1-4.
- Reglamento de Reformas a la Seguridad Social de 12 de junio de 1987. Decreto Supremo N° 22407 de 11 de enero de 1990).

- Toro, J., Comas, R., & Castro, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 497-503.
- Toro, J., Rodríguez, R., & Sánchez, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 497-503.
- Toro, J., Vega, V., & Romero, A. (2021). Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y su aplicación en la justicia ordinaria. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 357-362.
- Vaca, V., Ferie, C., Dihigo, J., Barrios, Y., & García, G. (2017). Elaboración de un protocolo para la vigilancia de la salud laboral. *Revista Médica Electrónica*, 39(2), 188-199.
- Valero, I., & Riano, M. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22-33.
- Vargas, N., & Torres, R. (2018). Factores asociados a la ocurrencia de accidentes de trabajo en la industria manufacturera. *Horizonte de Enfermería*, 29(1), 42-55.

11. Anexos

Anexo 1. Convenios suscritos entre el Ecuador y el Can

Convenios establecidos por la Comunidad Andina de Naciones en fomento de la seguridad y salud en el trabajo

CARTA ACUERDO ENTRE SECRETARÍA GENERAL DE LA COMUNIDAD ANDINA Y LA ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD / ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO PARA EL PROYECTO "CENTRO REGIONAL DE MONITOREO FITOSANITARIO DE PLAGAS CUARENTENARIAS Y DE IMPORTANCIA ECONÓMICA EN LA REGIÓN ANDINA"

CARTA DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL ORGANISMO INTERNACIONAL REGIONAL DE SANIDAD AGROPECUARIA - OIRSA Y LA SECRETARÍA GENERAL DE LA COMUNIDAD ANDINA SGCAN

GRANT AGREEMENT/ ACUERDO GARANTIZADO: STRENGTHENING CAPACITIES IN DISASTER RISK MANAGEMENT IN SOUTH AMERICA / FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES EN AMÉRICA DEL SUR

CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL - OISS Y LA SECRETARÍA GENERAL DE LA COMUNIDAD ANDINA - SGCAN

Anexo 2. Asignación del director de trabajo de titulación



unl

Universidad
Nacional
de Loja

POSGRADO

Maestría en
Gestión del
Talento Humano

Of. Nro. 019-2022-DESIG-ASESOR/A-MGTH-FJSA-UNL
Loja, 12 de julio de 2022

Magister

Santiago Javier Ludeña Yaguache

DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Ciudad.-

De mi consideración:

Con base a las atribuciones establecidas en el Art. 50 del Estatuto Orgánico de la UNL; y, en la parte pertinente del Art. 224 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL me permito designar a usted como **ASESOR** para la elaboración del proyecto de investigación titulado **"EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL SINDICATO DE CHOFERES DE LOJA"** de la estudiante **Mónica Gianella González Zaruma**, de la Maestría de **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"**, periodo académico ordinario febrero - julio 2022.

Recomiendo que para la presentación del informe del trabajo de titulación se observe lo establecido en el Art. 224 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y la "Guía para la Formulación del Proyecto de Investigación de Integración Curricular o de Titulación".

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,



VANESSA
BURNEO

Ing. Vanessa Burneo Celi, Magr.
DIRECTORA DE POSGRADO DE LA UNL

c.c. Estudiante
Archivo del programa
Expediente estudiantil
Archivo Posgrado

maestria.gth@unl.edu.ec
098 316 5098

Educar para Transformar

Anexo 3. Designación de director de trabajo de titulación



UNL
Universidad
Nacional
de Loja

POSGRADO

Maestría en
Gestión del
Talento Humano

Of. N° 026-2022-DESIG-DIRECTOR/A- MGTH-FJSA-UNL
Loja, 17 de noviembre de 2022

Magister

Santiago Javier Ludeña ~~Yaguache~~

DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Ciudad.-

De mi consideración:

En atención a la solicitud de fecha 16 de noviembre de 2022, la profesional **Mónica Gianella González Zaruma**, estudiante de segundo ciclo, paralelo "A" de la **Maestría en Gestión Del Talento Humano**; con base a las atribuciones establecidas en el Art. 50 del Estatuto Orgánico de la UNL; y, en la parte pertinente de los Arts. 225 y 228 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL me permito designar a usted **DIRECTOR** del trabajo de titulación denominado: "**SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ENTRE LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES**" y a la vez autorizo su ejecución.

EL docente designado deberá observar la parte pertinente del Art. 228 del RRA-UNL que textualmente señala: "*El director del trabajo de integración curricular o de titulación será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación*".

Considérese que para la presentación del informe del trabajo de titulación se observe lo establecido en el Art. 229 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y la "Guía para la Escritura y Presentación del Informe de Trabajo de Integración Curricular o de Titulación".

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,



Ing. VANESSA
BURNEO

Ing. Vanessa Burneo Celi, ~~Matr.~~
DIRECTORA DE POSGRADO DE LA UNL

c.c. Maestrante
Archivo del programa
Expediente estudiantil
Maestría en Educación Inicial

maestria.gth@unl.edu.ec
098 316 5098

Educamos para Transformar

Anexo 4. Certificación de aprobación de trabajo de titulación

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Conforme lo establecido en el Art. 231 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja vigente, que textualmente en su parte pertinente dice: *“Aprobación de la Unidad de Integración Curricular o de Titulación. La Unidad de Integración Curricular o de Titulación, está conformada por la asignatura denominada trabajo o unidad de integración curricular. A la culminación de las labores académicas de la asignatura denominada Trabajo o Unidad de Integración Curricular o de Titulación, el director del trabajo de integración curricular o de titulación, emitirá el certificado individual de culminación, con el cual el docente de la asignatura de integración curricular o trabajo de titulación calificará la aprobación del trabajo de integración curricular o de titulación el que, junto con las calificaciones logradas en el desarrollo de la asignatura, determinará la acreditación o no de la Unidad. En el certificado dejará sentada la razón de las posibles variaciones o modificaciones menores que se han realizado por ser indispensables para asegurar el buen desarrollo de la investigación...”*, En mi calidad de director del trabajo de titulación **CERTIFICO:**

Que, la señorita maestrante **Mónica Gianella González Zaruma** con C.C. N°110604865-3 ha culminado a satisfacción el trabajo de titulación denominado: **SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ENTRE LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES** Por lo manifestado deja sentada razón de que dicho trabajo ha sido revisado y que la estudiante ha realizado los cambios sugeridos en su debido tiempo, por lo que me permito certificar que el presente Trabajo de Titulación está desarrollado en su totalidad 100%.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el señor/a docente de la asignatura de integración curricular o trabajo de titulación; proceda a la calificación y aprobación del mismo; y, conjuntamente con las calificaciones logradas en el desarrollo de la asignatura, determine la acreditación o no de la Unidad de Integración Curricular o de Titulación, del mencionado estudiante.

Loja, 06 de abril de 2023



Ing. Santiago Javier Ludeña Yaguache, Mg. Sc.
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Anexo 5. Certificación de traducción del resumen



Juan Pablo Ordóñez Salazar
CELTA-Certified English Teacher,
traductor e intérprete.

Certificación de traducción al idioma inglés

Juan Pablo Ordóñez Salazar.
CELTA-certified English Teacher, traductor e intérprete

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés, del resumen de la tesis titulada: "SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ENTRE LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES", de autoría de la estudiante Mónica Gianella González Zaruma, con número de cédula 1106048653, egresada de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad y autorizo a la interesada, hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 5 de marzo del 2023

**JUAN
PABLO
ORDÓÑEZ
SALAZAR**

Firmado
digitalmente por
JUAN PABLO
ORDÓÑEZ SALAZAR
Fecha: 2023.03.05
21:56:17 -05'00'

Juan Pablo Ordóñez Salazar

DNI: 110360109-0

Código de perito: 12298374

CELTA – CERTIFIED ENGLISH TEACHER, TRADUCTOR E INTÉRPRETE