



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA  
BARCELONATECH

Escola Politècnica Superior d'Edificació  
de Barcelona

# **MÁSTER UNIVERSITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

## **TRABAJO DE FIN DE MÁSTER**

### **ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACIÓN REFERIDA A SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE PERÚ, COLOMBIA Y ESPAÑA**

**Proyectista/as:** Alexander Meléndez Pantoja

**Director/es:** Pedro Mondelo

**Convocatoria:** Septiembre/ Octubre 2022

**RESUMEN:** El trabajo es una actividad esencial en la vida del ser humano. Así, con la finalidad de velar por los derechos fundamentales del trabajador las diversas organizaciones nacionales e internacionales expiden normas enfocadas en la seguridad y la salud del trabajador. Pese a ello, los índices de accidentabilidad han ido en aumento, siendo los países latinoamericanos los más afectados por su nivel de informalidad. Teniendo en cuenta este contexto, en la presente investigación desarrollamos un análisis comparativo entre la legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú, Colombia y España, centrado en los grupos de trabajadores más vulnerables: mujeres, madres trabajadoras, menores de edad y trabajadores especialmente sensibles. Para realizar nuestra investigación, hemos optado por un enfoque cualitativo a través del cual hemos realizado una revisión sistemática de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo en España, Perú y Colombia. Finalmente, esperamos que el presente estudio contribuya a una mayor exploración y discusión del tema y que permita mejoras en las normativas en los países con mayores dificultades o deficiencias.

**Palabras claves:** Trabajo, Seguridad y salud en el trabajo, Perú, Colombia, España.

**ABSTRACT:** Work is an essential activity in human life. Thus, in order to ensure the fundamental rights of the worker, the various national and international organizations issue standards focused on the safety and health of the worker. Despite this, accident rates have been increasing, with Latin American countries being the most affected by their level of informality. Taking this context into account, in this research we develop a comparative analysis between the Occupational Health and Safety legislation in Peru, Colombia and Spain, focused on the most vulnerable groups of workers: women, working mothers, minors and adolescents. especially sensitive workers. To carry out our research, we have opted for a qualitative approach through which we have carried out a systematic review of the regulations on occupational health and safety in Spain, Peru and Colombia. Finally, we hope that this study contributes to a greater exploration and discussion of the subject and that it allows improvements in regulations in countries with greater difficulties or deficiencies.

**Key words:** Labor, Occupational safety and health, Peru, Colombia, Spain.

**RESUM:** El treball és una activitat essencial a la vida de l'ésser humà. Així, amb la finalitat de vetllar pels drets fonamentals del treballador, les diverses organitzacions nacionals i internacionals expedeixen normes enfocades a la seguretat i la salut del treballador. Tot i això, els índexs d'accidentabilitat han anat en augment, i els països llatinoamericans són els més afectats pel seu nivell d'informalitat. Tenint en compte aquest context, en aquesta recerca desenvolupem una anàlisi comparativa entre la legislació de Seguretat i Salut en el Treball al Perú, Colòmbia i Espanya, centrada en els grups de treballadors més vulnerables: dones, mares treballadores, menors d'edat i treballadors especialment sensibles. Per realitzar la nostra investigació, hem optat per un enfocament qualitatiu a través del qual hem realitzat una revisió sistemàtica de la normativa en matèria de seguretat i salut a la feina a Espanya, Perú i Colòmbia. Finalment, esperem que aquest estudi contribueixi a una major exploració i discussió del tema i que permeti millores en les normatives als països amb més dificultats o deficiències.

**Paraules clau:** Treball, Seguretat i salut a la feina, Perú, Colòmbia, Espanya.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo ha sido y sigue siendo una actividad esencial en la vida del ser humano. Esta actividad ha evolucionado a lo largo de nuestra historia, se ha adaptado a los avances tecnológicos, a nuestras necesidades, y ha ido acompañada de un respaldo legal o normativo. Así, con la finalidad de velar por los derechos fundamentales del trabajador, y de lograr un mejor desarrollo del trabajo, las organizaciones internacionales, regionales y nacionales expiden normas enfocadas en la seguridad y la salud en el trabajo.

Si bien, existe la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo en cada país del mundo, y contamos también con información estadística respecto a los accidentes laborales, son escasos los estudios que establezcan comparaciones en torno a normativa en SST en diversos países. Todavía más escasos son los estudios que centren su análisis en las diferencias normativas en grupos de trabajadores vulnerables en países europeos y latinoamericanos. Con la intención de llenar este vacío, la presente investigación tiene como objetivo desarrollar un análisis comparativo entre la legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú, Colombia y España, centrado en los grupos de trabajadores más vulnerables: mujeres, madres trabajadoras, menores de edad y trabajadores especialmente sensibles. Asimismo, complementaremos nuestro análisis indicando si estas diferencias normativas tienen algún impacto en los índices de accidentabilidad laboral en cada país.

Para realizar nuestra investigación hemos optado por un enfoque cualitativo. Primero realizamos una breve revisión estadística sobre los índices de accidentabilidad a nivel global, lo que nos ha permitido seleccionar a nuestros países de análisis. Complementamos esta base con una revisión sistemática de literatura sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en los tres países seleccionados. Finalmente, realizamos nuestro análisis comparativo en los tres países centrándonos en los grupos de trabajadores más vulnerables.

En cuanto a la organización de nuestra investigación, la hemos dividido en cinco secciones a saber: la introducción, en donde contextualizamos nuestro trabajo; el marco teórico, en donde realizamos un marco narrativo de la legislación en SST en cada país; la discusión, en la que trabajamos nuestro análisis comparativo; las conclusiones; y, finalmente, nuestros anexos en donde adjuntamos datos relevantes sobre la investigación.

Para terminar, no está demás señalar la importancia del estudio de la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en las vidas de las personas. En ese sentido, esperamos que el presente estudio contribuya a una mayor exploración y discusión del tema y que permita mejoras en las normativas en los países con mayores índices de accidentabilidad.

## **MARCO TEÓRICO**

### **Legislación en seguridad y salud en el trabajo en Perú**

Las disposiciones legales referidas a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú, están recopiladas en la Ley N.º 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso de la República del Perú, 2011) para el presente análisis se estudiarán algunas secciones de la referida norma a fin de realizar una comparación posterior con la normativa de los países de Colombia y España.

### **Sobre Los derechos y deberes**

En el Perú, según el Artículo 48 de la ley N.º 29783, el rol del empleador debe ser el de quien ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el Artículo 49 indica que el empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de 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. En el caso de declaración de emergencia sanitaria, el empleador ejerce la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria respecto de sus trabajadores con el objetivo de controlar la propagación de las enfermedades transmisibles, realizando las pruebas de tamizaje necesarias al personal a su cargo, las mismas que deben estar debidamente acreditadas por la Autoridad Nacional de Salud, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo al personal a su cargo.
- e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y, en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.
- g) Garantizar oportuna y apropiadamente capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a

continuación: 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. 2. Durante el desempeño de la labor. 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

En el Perú se emiten Reglamentos de las leyes promulgadas, con la finalidad de poder aclarar o detallar los artículos que estas contengan. Tal es así que el Reglamento de la Ley N.º 29783, el Decreto Supremo 005-2012 TR indica algunas especificaciones sobre los artículos antes mencionados (Perú, 2012), por ejemplo:

### **Sobre los exámenes médicos a los trabajadores (Vigilancia de la salud):**

El artículo 101 del reglamento de la Ley de SST indica que el empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la ley de SST, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de su desempeño laboral. Respecto a estos exámenes médicos el reglamento de la ley indica que:

- Los exámenes médicos ocupacionales se practicarán cada dos años. En el caso de nuevos trabajadores se tomará en cuenta su fecha de ingreso para el cálculo de cumplimiento del periodo y para los trabajadores con vinculo vigente se tomará en cuenta la fecha del último examen médico.
- Los trabajadores o empleadores podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional de salida. La obligación del empleador se genera mediante la solicitud escrita de esta prueba por parte del trabajador. La premisa anterior no es aplicable para empresas que realizan actividades de alto riesgo, para las que es obligatorio cumplir los estándares mínimos de su respectivo sector.
- En ningún caso el costo del examen médico será asumido por el trabajador.

### **Sobre la evaluación de los riesgos**

La ley de SST señala en su artículo 57 que otra obligación del empleador es la de actualizar la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo, o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

Si los resultados de la evaluación de riesgos los hacen necesarios, también se realizarán controles periódicos de la salud de los trabajadores y medidas de prevención adicionales. Sobre este tema el reglamento de la Ley en su Artículo 82 indica que el empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50 de la Ley. La identificación se realiza en consulta con los trabajadores, con la organización sindical o el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el caso. Es apropiado especificar que en el Perú la gestión de los riesgos se realiza a través de un enfoque de Sistema de Gestión basado en el círculo de la mejora continua (planear, hacer, verificar, actuar). Por ello, el reglamento de la ley en su artículo 90 especifica que la revisión del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se realiza por lo menos una (1) vez al año. El alcance de la revisión debe definirse según las necesidades y riesgos presentes.

## **Sobre los equipos de protección personal**

El artículo 60 de la ley indica que el empleador debe proporcionar a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones. Los equipos de protección personal proporcionados a los trabajadores deben cumplir con las normas técnicas peruanas; su costo es asumido en su totalidad por el empleador, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo al personal a su cargo, con el objetivo de garantizar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores de los sectores público y privado, indistintamente de su régimen laboral.

Del mismo modo, el artículo 97 del reglamento de la ley específica los equipos de protección personal, adicionalmente a los señalado en el artículo 60 de la ley, deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los utilizará.

## **Sobre los trabajadores especialmente sensibles**

Según el artículo 64 de la Ley, el empleador debe garantizar la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos son considerados en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

El reglamento en su artículo 77, sobre la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) en su literal d) indica que: se deberá incluir las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y adolescentes, según los establecido en los artículos 64, 65, 66, Y 67 de la Ley.

## **Sobre el enfoque de género y la madre trabajadora**

El artículo 66 de la ley indica que el empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de esta materia. Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

En esa misma línea, el artículo 92 del reglamento de la Ley de SST especifica que la asignación de los puestos de trabajo debe considerar los factores que puedan afectar a los trabajadores con relación a la función reproductiva. Asimismo, cuando la trabajadora se encuentre en periodo de gestación o lactancia se deberá cumplir con los estipulado en las normas respectivas.

## **Sobre la protección en el trabajo de menores de edad**

En el Perú una persona es considerada mayor de edad cuando cumple los dieciocho años, pero la ley no prohíbe que menores de edad puedan trabajar, dadas ciertas condiciones y edades permitidas. Sobre el particular y referido al cuidado en Seguridad y Salud en el trabajo el Artículo 67 de la ley indica que: el empleador no emplea adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia. El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes previamente a su incorporación laboral, a fin de determinar la naturaleza, el grado y duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias. El empleador practica exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores.

### **Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas Contratistas y Subcontratistas**

El artículo 68, Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, señala que el empleador o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

- a) El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores.
- b) El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.
- c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.
- d) La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

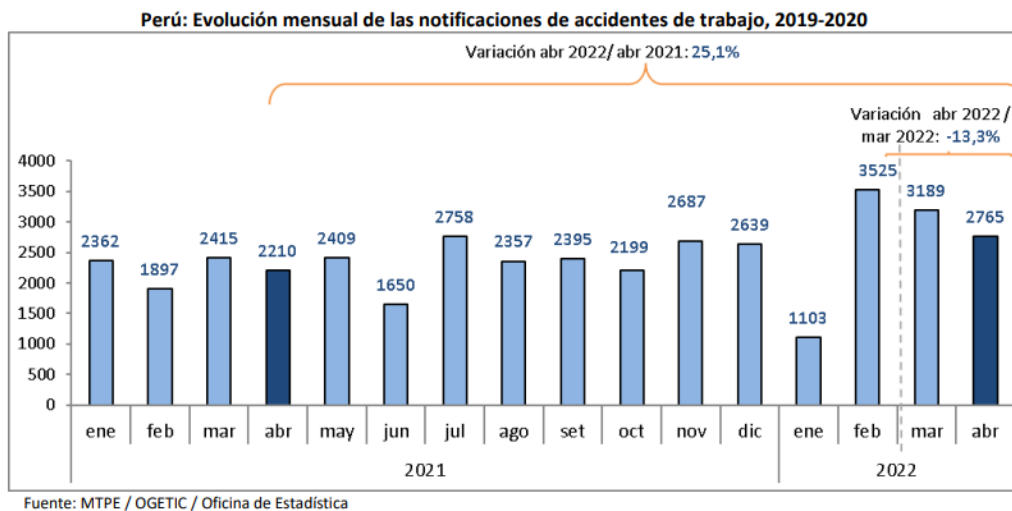
El artículo 77 de la ley también indica que los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **Estadística sobre accidentabilidad en Perú 2019-2020**

El Ministerio de Trabajo del Perú es el encargado de recopilar y publicar información respecto a los reportes generados a nivel nacional sobre accidentes de trabajo producidos en los diferentes sectores de trabajo, es así que para el periodo 2019-2020 nos presenta el

siguiente gráfico, este contiene la evolución en el tiempo de los reportes de accidentes de trabajo en el periodo antes mencionado.

Gráfico 01:



Al respecto debemos tener en cuenta que en Perú se ha aprobado recientemente el Decreto Supremo N.º 006-2022-TR, por el que se modifican el artículo 1 del Decreto Supremo N.º 012-2014-TR y el artículo 112 del Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, por el cual se pone en funcionamiento el nuevo sistema informático de notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales (SAT), esto le permitirá a las empresas y entidades de salud involucradas, realizar la notificación de un accidente de trabajo de manera más rápida y práctica.

### **Legislación en seguridad y salud en el trabajo en España**

El 8 de noviembre de 1995, se emitió en España la Ley 31/1995 (Jefatura del Estado Español 1995), Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta norma es la que trata sobre la mayoría de temas relacionados con la Seguridad y la Salud en el Trabajo en España. Y para poder realizar una adecuada comparación analizaremos los temas tratados anteriormente en la legislación peruana.

### **Sobre los derechos y deberes**

La ley 31/1995 en su Capítulo III Derechos y obligaciones, señala y desarrolla en su artículo 14 el derecho a la protección frente a los riesgos laborales y considera los siguientes derechos:



1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de proteger a los trabajadores de los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Para ello deberá tener en cuenta las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley. El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar, de manera continua, las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes. Asimismo, adaptará las medidas de prevención señaladas a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.
3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.
5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

### **Sobre la Vigilancia de la Salud:**

El artículo 22 de la Ley 31/1995 indica que:

1. El empresario garantizará a los trabajadores su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea

imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.
4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.
6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

### **Sobre la evaluación de los riesgos**

El artículo 16 de la ley 31/1995 señala, sobre el Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva lo siguiente:

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse al sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de

prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

- a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

- b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por parte del empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Asimismo, el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo anterior. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

### **Sobre los trabajadores especialmente sensibles**

El artículo 25 de la Ley 31/1995 sobre Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos indica:

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

### **Sobre el enfoque de género y la madre trabajadora**

El Artículo 26 de la ley (Protección de la maternidad) indica que:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

### **Sobre la protección de menores**

El artículo 27 de la ley señala lo siguiente sobre la Protección de los menores:

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

### **Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas Contratistas y Subcontratistas**

En España este tema es abordado en el artículo 24 de la ley 31/1995, sobre la coordinación de actividades empresariales, en el que se señala lo siguiente:

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadoras de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.
2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.
3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.
5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.
6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

### **Estadística sobre accidentabilidad laboral en España 2021-2022**

En España el encargado de presentar las estadísticas referidas a los accidentes labores es el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que aquí nos presenta un gráfico en el que se muestra la incidencia de accidentes de trabajo por cada 100 000 trabajadores para el período de agosto de 2021 a julio de 2022 además de separar los resultados de acuerdo a los sectores más importantes del ámbito laboral español.

## Gráfico 02:

### Accidentes por sector

Periodo: agosto 2021 - julio 2022

	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Total
Accidentes en jornada de trabajo	29.971	99.333	79.628	328.357	537.289
Variación(*)	-693	5.853	4.247	51.691	61.098
Accidentes mortales en jornada de trabajo	81	113	133	296	623
Variación(*)	25	5	22	1	53

(\*) La variación se calcula respecto al periodo de doce meses inmediatamente anterior (agosto 2020 - julio 2021)

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

## Gráfico 03: Índice de incidencia por sector

Periodo: agosto 2021 - julio 2022

	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Total
Índice de incidencia total	4.204	4.322	6.078	2.219	2.810
Variación porcentual (*)	0,2	3,7	1,8	13,5	8,5
Índice de incidencia mortal	11,4	4,9	10,2	2	3,3
Variación porcentual (*)	48,1	2,1	15,9	-4,8	6,5

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

## Legislación en seguridad y salud en el trabajo en Colombia

El 26 de mayo de 2015 el Ministerio de Trabajo de Colombia expide el Decreto Número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en el que se compilan las normas referidas al sector trabajo en Colombia, y será la norma con la que estableceremos comparación con los países de Perú y España.

### Sobre los derechos y deberes

El decreto N.º 1072 en su artículo 2.2.4.6.8 señala que el empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Así, dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de un documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa. A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. Definición de Recursos: debe definir y asignar los recursos financieros y técnicos, así como el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas en los equipos e instalaciones.
7. Plan de Trabajo Anual en SST: debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: el empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también



que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

En esa misma línea, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas y sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e, igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

10.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

### **Sobre los exámenes médicos ocupacionales**

El decreto N.º 1072 en su artículo 2.2.4.2.2.18 indica que, en virtud de lo establecido en el párrafo 3º del artículo 2º de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante.

A partir del 15 de abril de 2013, las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios en ejecución, tendrán un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen pre ocupacional y allegar el certificado respectivo al contratante. El costo de los exámenes pre ocupacionales será asumido por el contratista.

Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos. En el caso de perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, deberá realizarse nuevamente el examen.

## **Sobre la evaluación de los riesgos en Colombia**

El artículo 2.2.4.6.15 del decreto N.º 1072 (Colombia 2015) señala que:

El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, y que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual. También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, en la maquinaria o en los equipos.

PARÁGRAFO 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros. Así también, cuando en el proceso productivo se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.

PARÁGRAFO 4. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya.

## **Sobre los equipos de protección personal**

El artículo 2.2.4.6.24 del decreto N.º 1072 dice lo siguiente al respecto:

Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;

2. Sustitución: Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;
3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;
4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,
5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador y debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de tal forma que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.

PARÁGRAFO 4. El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

### **Sobre los trabajadores especialmente sensibles**

El decreto N.º 1072 no desarrolla de manera específica los temas referidos al trabajador especialmente sensible, trabajador menor de edad, y madre trabajadora.

Sin embargo, tiene algunas normas que hacen referencia a las personas con discapacidad, entre las cuales están las siguientes:

**Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.**

Colombia adopta mediante Ley 1346 de 2009 la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 (Colombia 2009), la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27° establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.

**Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013.** (Colombia, 2013) se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

**Ley No. 361 de 1997.** (Congreso de la República de Colombia, 1997) Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo IV del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.

**Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017.** (Colombia, Presidencia de la República 2017a) El cual establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

**Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017.** (Colombia, 2017) Por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento” y cuyo objeto es coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

**Decreto 392 del 26 de febrero de 2018.** (Colombia, 2018) Por el cual se establecen incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con discapacidad. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal.

## **Sobre el enfoque diferencial y de género para las mujeres**

En este caso tenemos el artículo 2.2.6.7.3 del Decreto N.º 1072 que indica las siguientes acciones de cumplimiento:

1. Diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres. El Ministerio del Trabajo diseñará el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

Como podemos ver la anterior norma hace referencia básicamente a la equidad laboral, pero no especifica con mayor detalle el acondicionamiento de los puestos de trabajo o medidas de prevención en las actividades desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, y como este tema también es desarrollado por la normativa colombiana, en las siguientes normas:

Ley N.º 1822 del 04 de enero de 2017 (Colombia, Congreso de la República 2017), por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo de Trabajo y se dictan otras disposiciones.

En esta norma se detallan modificaciones tales como:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomaron en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora

b) La indicación del día probable del parto

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Estos beneficios no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Las garantías establecidas en ley para la madre biológica aplican también en los mismos términos a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre y el empleador del padre del niño debe conceder una licencia de duración

equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

Como se observa la norma trata sobre la protección de la madre trabajadora desde la perspectiva administrativa, pero no desarrolla el tema de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora en periodo de gestación de manera puntual.

### **Sobre la protección los menores**

El decreto N.º 1072 en su artículo 1.1.12.11 indica lo siguiente:

El Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador es un Comité adscrito al Ministerio del Trabajo que tiene entre otras la función de asesorar, coordinar y proponer políticas y programas tendientes a mejorar la condición social laboral del menor trabajador y desestimular la utilización de la mano de obra infantil.

Otras normas indican lo siguiente:

La Resolución del Ministerio de Trabajo núm. 1796, de 27 de abril de 2018, (Colombia, Ministerio de Trabajo 2018) que señala y actualiza las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años. En esta norma se señalan las actividades que no deberían ser realizadas de ninguna forma por un menor de edad, en concordancia con el convenio N.º 182 de la OIT aprobado en Colombia con Ley 704 de 2001. El artículo 3 de la resolución 1796 especifica las actividades riesgosas que por sus condiciones no podrán realizar menores de 18 años, teniendo en cuenta el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo integral.

### **Sobre los contratistas y sub contratistas**

El artículo 2.2.4.6.4 del decreto N.º 1072 señala que:

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que 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 el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas garantizando, a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores

y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## ESTADISTICA DE ACCIDENTABILIDAD LABORAL EN COLOMBIA 2020-2021

En Colombia es el Ministerio de Salud y Protección Social el encargado de publicar los resultados obtenidos referidos a los accidentes laborales ocurridos, esto se realiza mediante la publicación de los Indicadores de riesgos laborales que se presentan en el siguiente gráfico.

Gráfico 04:

RABAJADORES AFILIADOS	EMPRESAS AFILIADAS	MUERTES CALIFICADAS COMO LABORAL	ENFERMEDADES CALIFICADAS COMO LABORALES	ACCIDENTES CALIFICADOS COMO LABORALES	TASA DE ACCIDENTES CALIFICADOS COMO LABORAL X 100	TASA DE ENFERMEDADES CALIFICADAS COMO LABORALES X 100.000	TASA DE MUERTES CALIFICADAS X 100.000
11.125.999	1.035.274	579	36.297	479.502	4,31	326,24	5,20
Año 2021	Año 2021	Año 2021	Año 2020	Año 2021	Año 2021	Año 2021	Año 2021

Fuente: Ministerio de Salud de Colombia, Sub Dirección de Riesgos Laborales

## DISCUSIÓN

Antes de realizar la comparación entre la normativa de SST de los grupos vulnerables en el Perú, Colombia y España, empezaremos describiendo de manera breve la estructura de las organizaciones en torno a la seguridad y salud en el trabajo en Perú, Colombia y España.

### Las organizaciones relacionadas a la SST en el Perú.

En el Perú, Según (Paccini, 2015) una de las entidades competentes en Seguridad y Salud en el Trabajo es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y dentro de este se encuentran las siguientes Direcciones Nacionales: Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. Dirección General de Políticas para la

promoción de la formalización laboral e Inspección del Trabajo. Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta Dirección es muy importante porque convoca dentro de su organización a representantes del Estado, representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores.

Otra entidad competente en el Perú es el Ministerio de Salud (MINSA), dentro de este ministerio está adscrito el Instituto Nacional de Salud, que también ejerce competencia a través del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud.

De acuerdo a la ley N.º 29783, en el Perú, se ha establecido que la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se realice a través de un Sistema de Gestión basado en el círculo de Mejora continua (planear, hacer, verificar, actuar).

Finalmente, la institución encargada de velar por el cumplimiento de la normativa referida a la Seguridad y Salud en el Trabajo es la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

### **Las organizaciones relacionadas a la SST en Colombia**

En Colombia, las entidades relacionadas con la Seguridad y salud en el trabajo son las siguientes:

- Ministerio de Trabajo
- Ministerio de Salud Pública
- Ministerio de Minas y Energía-Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo-Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC
- Consejo Colombiano de Seguridad CCS
- Instituciones de educación superior

La gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo también es asumida bajo un modelo de Sistema de Gestión basado en el círculo de mejora continua.

En el caso de Colombia hay que tener en cuenta el papel que juegan las Administradoras de Riesgos Laborales, que se crearon en el año de 1994. Una ARL es una compañía de seguros que se encarga de cubrir los gastos generados por accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El artículo 80 del Decreto 1295 de 1994, establece las siguientes funciones para las ARL.

- a) La afiliación;
- b) El registro;
- c) El recaudo, cobro y distribución de las cotizaciones de que trata este Decreto;
- d) Garantizar a sus afiliados, la prestación de los servicios de salud a que tienen derecho;
- e) Garantizar a sus afiliados el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas, determinadas en este Decreto;
- f) Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales;



- g) Promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial;
- h) Establecer las prioridades con criterio de riesgo para orientar las actividades de asesoría;
- i) Vender servicios adicionales de salud ocupacional de conformidad con la reglamentación que expida el gobierno nacional.

En Colombia los encargados de vigilar el cumplimiento de las normas en seguridad y salud en el trabajo son los inspectores de trabajo y seguridad social del Ministerio de Trabajo colombiano.

### **Las organizaciones relacionadas a la SST en España**

Según lo menciona (Cañada Clé 2009) las competencias del Estado en materia de seguridad y salud en el trabajo son ejercidas por los distintos órganos de la Administración Central; y en las Comunidades Autónomas, con transferencias en esta materia, por los órganos de las Consejerías respectivas.

También señala que es el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el encargado de regular, con carácter general o especial, las condiciones y requisitos que a efectos preventivos se han de cumplir en los centros de trabajo en cuanto a la “higiene y seguridad en el trabajo”.

**M., & Llacuna, J. (2009)** indica que le corresponde a la Administración Sanitaria, conforme a la Ley General de Sanidad, la promoción y la vigilancia de la salud del trabajador, en aspectos sanitarios relativos a la prevención de riesgos laborales, vigilancia de las condiciones de trabajo y ambientales que pueden resultar nocivas o insalubres durante los periodos de lactancia o embarazo, evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario, supervisión de la formación del personal sanitario de los Servicios de Prevención, evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que realicen dichos servicios, información y formación de los trabajadores y empresarios en materia de salud laboral, etc.

Y también indica que, a la Administración de Industria, conforme a la Ley de Industria, le compete la seguridad industrial, realizando su política mediante la elaboración de reglamentos y el correspondiente control de su cumplimiento, realizado por la propia Administración o por los Organismos de Control y Entidades de Acreditación.

Una de las organizaciones más importantes dentro de las que tienen que ver con la seguridad y salud en el trabajo en España es el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo antes denominado Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) que, según M., & Llacuna, J. (2009) es el órgano científico técnico especializado de la administración general del estado, según establece el art. 8 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Presta apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación; actuando como centro de referencia nacional en relación con las instituciones de la Unión Europea y, en particular, respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

Otra institución importante es la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, que según

M., & Llacuna, J. (2009) de acuerdo con el art. 9 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social “la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”

## **Comparativa de los capítulos seleccionados en la normativa peruana, colombiana y española**

### **Comparativa sobre los derechos y deberes**

Respecto a este apartado, podemos verificar que los tres países establecen que el empleador es el responsable de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, esto debido a que es él quien dirige y guía las actividades dentro del ámbito laboral, además es quien se beneficia en mayor medida del trabajo realizado por los trabajadores.

De igual manera para las normas en los tres países, el empleador es el responsable de adoptar las medidas de prevención frente a los riesgos laborales presentes en las actividades que desarrollan los trabajadores.

En los tres países el empleador también es el responsable de la formación o capacitación de los trabajadores respecto a temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Los tres países también coinciden en que los costos de la implementación de las medidas preventivas referidas a la seguridad y salud en el trabajo deben ser asumidos por el empleador.

Los tres países consideran un modelo de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo basado en la mejora continua de los procesos, en el caso de Perú y Colombia puede llegar a ser más evidente dado que los capítulos de sus respectivas normas específicas en SST se separan de acuerdo a las etapas del círculo de mejora continua (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). Además, dentro de estos sistemas los tres países consideran necesario la participación de los comités de seguridad y salud en el trabajo, que son organismos paritarios; es decir, representan tanto a los intereses del empleador como los de los trabajadores y participan en las decisiones más importantes referidas a la seguridad y salud en el trabajo de las empresas o instituciones.

En el Perú, (Ospina Salinas 2012) en su trabajo sobre la reciente implementación de la ley de la ley N.º 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, indica que la seguridad y salud en el trabajo es un tema fundamental para toda empresa, ya que de ésta depende la eficiencia de los trabajadores, así como la protección de la integridad física del trabajador mientras se encuentra en sus labores, y que el Perú fue uno de los últimos países en implementar una legislación al respecto.

Once años después Bautista, (Bautista, Yesenia y Héctor 2022) indican en su investigación que en el Perú aún es difícil dar cumplimiento a la Ley, y que existe en las instituciones peruanas un cumplimiento deficiente de la ley. Esto debido principalmente a la falta de personal a cargo del área o responsable de la materia, falta de presupuesto, mala

planificación, y una falta o inadecuada implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En España la situación es diferente, tras mas años en los que la norma rectora en seguridad y salud en el trabajo fue implementada, los niveles menores de informalidad laboral en comparación con Latino América permiten que la norma y su cumplimiento sea más extensivo entre su población trabajadora.

Para (Collado Luis, 2008) Los derechos y obligaciones se contemplan desde una perspectiva individual, relacionándose con los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, de cuyo contenido, conforme al art. 14 de la LPRL forman parte. De esta manera, los trabajadores son acreedores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La LPRL concreta este derecho básico en unas facultades adicionales directamente ejercitables por los trabajadores titulares frente a su empresario y dirigidas directamente a satisfacer su interés privado en disfrutar de unas condiciones de trabajo seguras y preservar los bienes jurídicos relativos a la vida, integridad física y psíquica y a la salud; garantizando, asimismo, la participación de los trabajadores en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo. Como se ha indicado, la LPRL obliga, con carácter general, a los empresarios a evitar, en todo caso, el daño a la salud de los trabajadores, evitando las situaciones de riesgo o de peligro, mediante la prevención de los riesgos, la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 14.2 LPRL).

Para el caso de Colombia, (Sánchez 2016) indica que en el año 2012 fue necesaria la actualización de la normativa colombiana, lo que dio lugar a la Ley 1562 de 2012, cuyo principal aporte consistió en reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG SST. La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar del SG SST en todas las organizaciones. Posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales.

En el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, todo el contenido del decreto 1443 de 2014 quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 del 2015, por el cual se reglamentan las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales y juntas de calificación.

De esto último podemos analizar que también la historia colombiana respecto a la estandarización normativa referida a seguridad y salud en el trabajo es reciente; por tanto, los niveles de implementación y cumplimiento de la norma no son cumplidos a cabalidad, esto otra vez debido a la informalidad laboral en el país. También se han hecho evidentes las fallas en la recopilación de información acerca de reportes de enfermedades de origen laboral, que muchas veces son reportadas como enfermedades comunes, y sobre los reportes de accidentes de trabajo. Sánchez (2016) señala que los números de enfermedades ocupacionales aumentarán debido a que, en su mayoría, estas eran reportadas como enfermedad común.

## **Comparativa sobre los exámenes médicos a los trabajadores (Vigilancia de la salud):**

Sobre este tema si podemos ver algunas diferencias entre los artículos que desarrollan los exámenes médicos, reconocimientos médicos o vigilancia de la salud en los tres países.

Sobre la periodicidad de la realización de los exámenes, es de notar que en el Perú los exámenes médicos ocupacionales se practican cada dos años. Para las empresas que no realicen actividades consideradas de riesgo, la norma no indica la exigencia de un examen inicial; por lo tanto, se entiende que el empleador dispone de dos años para realizarlo, el examen de salida es facultativo para este tipo de empresas, de tal forma que es el trabajador quien debe solicitarlo, de considerarlo necesario. En cambio, las empresas que realicen actividades de riesgo, es decir, las que realicen actividades enlistadas en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley N.º 26790, están obligadas a practicar un examen médico al inicio de la relación laboral, al final de la misma y en los periodos exigidos por el sector al que pertenezcan que suelen ser menores a los dos años.

Para el caso de España los exámenes médicos o reconocimientos médicos no son exigidos de acuerdo a una periodicidad en particular, sino que se le otorga al empleador la posibilidad de efectuarlos en función de los riesgos inherentes al trabajo que se realice. La legislación toma muy en cuenta el carácter voluntario de estos reconocimientos médicos por parte del trabajador, con un afán de protección hacia los derechos de elección sobre el cuerpo y la salud del propio trabajador, de esta forma los reconocimientos médicos solo resultan ser obligatorios en los casos en que los riesgos inherentes al trabajo lo hagan necesario.

Al respecto (Terradillos, 2020) señala que, en relación con la vigilancia de la salud individual, si bien los exámenes de salud juegan un importante papel en la vigilancia de la salud, no deberían llevarse a cabo de manera rutinaria, sino que habrían de atender a los principios de relevancia, especificidad y sensibilidad, revisando periódicamente los programas de vigilancia de la salud a medida que se produzcan cambios y evoluciones en las condiciones de trabajo. El autor también señala que la literatura científica es cada vez más crítica con la realización de exámenes de salud rutinarios, previos e iniciales, así como con las valoraciones de aptitud para el puesto de forma habitual, recomendando limitarlas a puestos de trabajo de alto riesgo. En el caso de algunos de los países del contexto europeo, -como Francia- la vigilancia de la salud individual se lleva a cabo de modo altamente específico en función de los riesgos laborales inherentes a cada puesto.

En los casos de Perú y Colombia el legislador no demuestra un mayor desarrollo sobre el derecho de la elección voluntaria de la realización de evaluaciones médicas.

En el Perú (Gomero y Palomino, 2007) señala que, respecto a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, la obligatoriedad de su realización en las empresas de nuestro país está establecido en el artículo 60º en los Derechos y Obligaciones de los empleadores del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo DS N.º 009-2005-TR (Perú 2005) desde setiembre del 2005. Pero su aplicación enfrenta diversas metodologías y requerimientos. Respecto al resultado de la evaluación médico pre ocupacional, esta es usualmente informada

al empresario como apto, no apto o apto con restricciones. La Ley General de la persona con discapacidad N.º 27050 (Perú, 1999) establece que la persona con discapacidad tiene iguales derechos que los que asisten a la población general; siempre que no genere un gasto adicional en la implementación del puesto de trabajo al que aspira. Entonces podríamos tener una incongruencia operativa al calificar a un postulante como no apto. Por ello, el médico evaluador solo debería recomendar sobre las capacidades físicas y mentales del postulante, y los requerimientos del puesto de trabajo, pues la decisión de aceptar a un postulante debe ser determinada en el proceso de selección que tienen las empresas, a través de la evaluación de conocimientos, entrevistas, etc.

Para el caso de Colombia se le exige al empleador de forma obligatoria la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de pre ingreso y las médicas ocupacionales periódicas, estas deben realizarse considerando los riesgos y el grado de exposición de los mismos respecto a los trabajadores, es decir, no existe una periodicidad definida como en el caso del Perú. Las evaluaciones de egreso son facultativas, el trabajador puede solicitarlas si así lo desea. En el Perú se da el mismo tratamiento para las evaluaciones de egreso.

(Contreras, Geney y Jimenez 2022), en su investigación sobre Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo, MiPymes De Sincelejo Colombia, indica que, al indagar sobre las evaluaciones médicas ocupacionales (ingreso, retiro e incapacidades) y de riesgos y peligros a lo que se expone el trabajador, el 36% de las empresas indicaron no contar con el registro de ingreso, incapacidades y retiro de los trabajadores e información de condiciones de salud. El 16% lleva el registro de manera informal y el 46% lleva un registro formal conforme al requerimiento. Así pues, la Resolución 2346 de 2007, en el capítulo II y su artículo 3, establece las evaluaciones que como mínimo, de forma obligatoria, deben realizar los empresarios del sector público o privado: evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso, evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambio de ocupación) y evaluación médica post ocupacional o de egresos (Resolución 2346, 2007, pp.3-4). Evaluaciones que permiten la preservación y control de las variaciones en la salud de los colaboradores.

De lo anterior podemos inferir que el nivel de cumplimiento de la normativa con relación a las evaluaciones medicas ocupacionales no es el más adecuado, y no se ha visibilizado en la norma el carácter voluntario y excepcional que tienen estas respecto al inicio y desarrollo de actividades por parte de los trabajadores.

### **Comparativa sobre la evaluación de los riesgos**

En el Perú se ha establecido que los riesgos deben ser identificados y evaluados de forma periódica por el empleador. La identificación de los riesgos debe realizarse en consulta con los trabajadores mediante un comité de seguridad y salud en el trabajo o un supervisor de seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso. Al respecto es adecuado comentar que para las empresas con menos de 20 trabajadores les corresponde tener un supervisor de salud en el trabajo y para empresas de 20 a más trabajadores corresponderá conformar un comité de seguridad y salud en el trabajo.

La identificación y evaluación de estos riesgos deben ser incluidos dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Según (Shiohama, 2015) la regulación en materia de seguridad y salud laboral en el Perú establece la obligación del empleador de prevenir riesgos laborales. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. La obligación de prevención de riesgos laborales en el Perú es una obligación de medios, dado que las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales son exigibles a todos los empleadores, siendo así objeto de fiscalizaciones por parte de la autoridad laboral.

Sobre la gestión de estas actividades preventivas la legislación peruana ha realizado algunas modificaciones, por las cuales se permite a terceros encargarse de la gestión de estas obligaciones, esto es algo muy importante porque a diferencia de España y Colombia, en el Perú la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en la mayoría de casos, es asumida por la propia empresa.

Del mismo modo, para España, la norma exige que la prevención de los riesgos sea integrada en el sistema general de gestión de la empresa, a través de la implantación de un plan de riesgos laborales. La evaluación de los riesgos se realizará a través de una evaluación inicial de los riesgos y posteriormente se determinarán las actividades de carácter preventivo que permitan eliminar o reducir los riesgos.

Al respecto, (Rubio y Rubio, 2005) indican que, desde el punto de vista legal, el empresario está obligado a gestionar la prevención de riesgos laborales, puesto que, aunque la expresión «gestión de la prevención» no aparezca en muchos artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), sí está inherente en multitud de ellos. Además, la Ley 54/2003 de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales subraya este hecho cuando sustituye el título del artículo 16 de la LPRL, antes denominado «Evaluación de riesgos laborales», por el de «Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva», indicando que el plan de prevención de riesgos laborales «deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan». Y esta definición de Plan de Prevención coincide con la que algunos estándares voluntarios dan de lo que es un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Rubio & Gámez, M. (2005) señalan que la empresa debe organizarse en materia preventiva. Para poder llevar a cabo las actuaciones, la empresa debe dotarse de la organización adecuada a través de la elección de los delegados de Prevención por parte de los representantes de los trabajadores (artículos 35, 36 y 37 de LPRL); autodesignándose, designando al personal necesario para las actividades preventivas, Servicio de Prevención propio, Servicio de Prevención Ajeno, Servicio de Prevención Mancomunado, o las situaciones mixtas, incluyendo la vigilancia de la salud, y la designación del personal encargado de las medidas

de emergencias y primeros auxilios, por parte del empresario (artículos 31 y 32 de LPRL y capítulo III y IV del RSP); y constituyendo el Comité de Seguridad y Salud si fuese el caso, como órgano de encuentro y consenso, colegiado y paritario (artículos 38 y 39 de LPRL).

Como vemos, España permite varias modalidades de gestión sobre la prevención y evaluación de riesgos, basadas en la directiva marco de la unión europea Directiva 89/391/CEE (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 1989) sobre salud y seguridad en el trabajo. Esta directiva señala, en su artículo 7.1, que el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de actividades de protección y actividades de prevención de los riesgos profesionales de la empresa, y en su artículo 7.3 menciona que si las competencias de la empresa fueran insuficientes para organizar dichas actividades de protección y de prevención, el empresario deberá recurrir a competencias (personas o servicios) ajenas a la empresa.

Para el legislador español esta posibilidad de externalizar la gestión de la prevención de los riesgos y de la seguridad en el trabajo supuso la creación de figuras como las del servicio de prevención ajeno, que para la directiva marco inicialmente tenían un carácter de excepcionalidad y atipicidad, sin embargo, podemos ver que en la actualidad muchas de las empresas en España externalizan la gestión de prevención en Seguridad y salud en el trabajo.

En Colombia la norma también menciona que el empleador debe usar una metodología sistemática, aludiendo al sistema de gestión, y de igual forma que los dos países anteriores esta tarea debe ser desarrollada con la participación y compromiso de los trabajadores, aquí se evidencia la figura del comité paritario o vigía de seguridad.

(Rivadeneira, 2014) hace un análisis bastante exhaustivo de la gestión y evaluación de los riesgos en Colombia, menciona al respecto que, en este marco general de la gestión del riesgo como elemento transversal a la gestión macro, meso y micro de la administración pública, es conveniente enfocar la atención en el Sistema General de Seguridad Social Integral enfatizando en las responsabilidades en el manejo del riesgo asignadas a cada uno de los actores que lo conforman:

- a. Las EPS como función indelegable del aseguramiento
- b. Las IPS como criterio de calidad del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad
- c. Las Administradoras de Riesgos Laborales a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- d. El Invima y la Superintendencia Nacional de Salud como enfoques de la inspección, vigilancia y control que realizan.

Este rompecabezas de múltiples niveles requiere un faro que oriente las acciones de todos los involucrados. Para proporcionar ese faro, el Plan Decenal de Salud Pública establece la gestión del riesgo en salud como una de las tres líneas operativas que orientarán las dimensiones prioritarias definidas para el país. La gestión del riesgo en salud, en el contexto del Plan Decenal de Salud Pública, se entiende como el conjunto de acciones que sobre una población específica con individuos identificables y caracterizables, deben realizar las

entidades públicas o privadas que en el sector salud o fuera de él tienen a cargo poblaciones para disminuir la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado, evitable y negativo para la salud del individuo, que puede ser también el empeoramiento de una condición previa o la necesidad de requerir más consumo de bienes y servicios que hubiera podido evitarse.

De lo anterior podemos establecer que en Colombia existen varias instituciones encargadas de la gestión de la prevención de los riesgos y que, al igual que España, dicha gestión, bajo ciertas condiciones, puede ser delegada a empresas ajenas a aquella que está ejecutando las actividades productivas o de servicios.

Otro aspecto importante a resaltar, respecto a la gestión de los riesgos en los tres países, es el nivel de capacitación o formación que las personas que intervienen en la gestión de los riesgos deben tener. Por ejemplo, en España, para que un trabajador pueda intervenir en la gestión de la prevención de los riesgos se exige una formación mínima en prevención de riesgos laborales y esta va en aumento conforme avancen las responsabilidades que asuma. En cambio, en la legislación peruana se introduce la frase: “de preferencia debe contar con capacitación en seguridad y salud en el trabajo” para las funciones de supervisor de seguridad y salud en el trabajo o para miembro del comité de seguridad y salud en el trabajo. Con esto se da libertad al empresario para nombrar o elegir personal que no reúne las condiciones para dichas labores. Asimismo, en Colombia no se determina un nivel de formación para el cumplimiento de funciones como las del vigía ocupacional o integrantes del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

Estas circunstancias pueden perjudicar la gestión de prevención de riesgos laborales en países como Perú y Colombia, pero al parecer el legislador no tiene en cuenta esa exigencia debido las características sociales en ambos países.

### **Comparativa sobre los equipos de protección personal**

Los tres países coinciden con que la dotación de equipos de protección individual estará a cargo del empleador y no implicará costo alguno para los trabajadores, además estos deben cumplir con los estándares de protección para las tareas realizadas, así como estar de acuerdo a sus medidas antropométricas. Respecto al uso de equipos de protección individual coinciden es que solo se utilizarán si las primeras medidas de control (de ingeniería y colectivas) no pueden llegar a ser implementadas para el control del riesgo.

### **Comparativa sobre los trabajadores especialmente sensibles**

Respecto a este tema podemos señalar que la norma peruana Ley N.º 29783 en su reglamento indica que se deberá tener en cuenta a los trabajadores en situación de discapacidad para la identificación de peligros y evaluación de los riesgos. Esto es muy importante, ya que evidencia el deber del empleador sobre el cuidado y la consideración de las condiciones que el trabajador pueda presentar, lo que fortalece su protección y evita de manera legal su discriminación.

En esa misma línea, la legislación española al igual que la peruana indica que el empresario o empleador garantizará de manera específica la protección de los trabajadores especialmente



sensibles e, incluso, reconoce el derecho al trabajo de la persona con discapacidad e intenta su inserción adecuada y segura.

La legislación colombiana es la que presenta menos claridad al respecto. Según (Gomez 2016), en el Decreto 1072 de 2015, es clara la intención del legislador de cuidar la salud de los trabajadores, por lo cual se exige la integración de un adecuado sistema de gestión en el marco del ciclo PHVA, con la finalidad de apoyarse en acciones de mejora y un adecuado control y manejo de riesgos, con indicadores, medidas de prevención y control. Aunque no se visualiza en la ejecución del Sistema de Gestión la forma de integrar a las personas con discapacidad, sí hay un margen normativo en el país que permitiría su adaptación e integración. En materia normativa es importante tener en cuenta aspectos considerados en legislaciones foráneas, en las cuales se ha precisado que los ajustes razonables, aunque tienen como fines permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, no pueden convertirse en medidas que supongan una carga excesiva para el empresario.

Finalmente, se evidencia que los trabajadores con discapacidad o especialmente sensibles tienen cierta desventaja respecto a la protección jurídica de sus derechos en seguridad y salud en el trabajo, situación que debería mejorar para generar igualdad de condiciones.

### **Comparación sobre el enfoque de género y la madre trabajadora**

Al respecto, la legislación peruana sobre seguridad y salud en el trabajo señala que el empleador deberá adoptar un enfoque de género para los procesos de evaluación e identificación de peligros y riesgos, teniendo en consideración a la madre trabajadora y las medidas necesarias para su protección. La normativa peruana indica que se puede transferir a la trabajadora a otro puesto de trabajo si es que el puesto habitual presentase riesgo para su salud integral, pero sin que se vea afectada su remuneración y su categoría laboral.

En el caso de España, el legislador también evidencia un afán de protección hacia la trabajadora en situación de embarazo, y es aún más específico, puesto que considera características laborales previas a un traslado de puesto de trabajo, como son la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo actual y el tiempo de trabajo. Es de notar la consideración del legislador respecto al derecho de la trabajadora de permanecer en el puesto de trabajo que ha venido ocupando en el tiempo y las posibles consecuencias contrarias al trabajador y al empleador por la rotación laboral.

De acuerdo a lo revisado en la norma colombiana referida a la seguridad y salud en el trabajo se puede apreciar la falta de especificidad respecto a la protección de la trabajadora en estado de gestación. No se establece criterios para la adaptación de las condiciones de su puesto de trabajo ni se habla sobre el manejo de los tiempos de trabajo o jornadas laborales. Sin embargo, este tema es tratado en otras normas más orientadas a la protección del despido de la trabajadora gestante y al derecho de la licencia por maternidad. Según lo dicho por (Escobar 2014) es de destacar la necesidad de una normativa más completa que reglamente todos los aspectos imprescindibles para un eficaz reconocimiento del derecho, gestión y pago de la licencia por maternidad, sin tener que recurrir a los tribunales. También menciona que

cada país tiene su propio ritmo de avance social y normativo y cada gobierno prioriza tales avances en los aspectos que considera más urgentes. Ello explica por qué, desde finales de los años ochenta, los gobiernos colombianos se han inclinado a cubrir las carencias existentes en torno a la seguridad nacional y a priorizar la búsqueda de la paz, pero han dejado en segundo plano los avances laborales y de seguridad social, entre otros. Sin embargo, sería gratificante que el acceso tanto a la prestación de contenido sanitario como a la de contenido económico fuese rápido y directo, con lo cual se disminuiría el número de procedimientos judiciales tendientes a reclamar el cumplimiento de la contingencia.

### **Comparación sobre la protección en el trabajo de menores de edad.**

Respecto a este tema podemos establecer que las tres legislaciones establecen la protección del menor de edad frente a los peligros y riesgos presentes en actividades laborales. Los tres países establecen como prioridad el cuidado del desarrollo del menor de edad y una minimización del riesgo de exposición a actividades inseguras. Además, la legislación peruana establece como obligatoria la realización de exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral.

(Fábregas, 2015) señala que, aunque en Colombia existe una Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil, las cifras relacionadas con los niños, niñas y adolescentes explotados laboralmente son altas. También señala que, el análisis de la problemática del trabajo infantil al igual que sus peores formas, ratifica que la pobreza es una de sus causas, pero, no necesariamente su fuente de origen, en tanto que ha resultado mucho más significativo considerar las prácticas culturales y, sobre todo, la desigualdad social en un papel más activo como generadores de esta problemática. Las prácticas culturales en cuanto a que justifican su existencia; y la desigualdad social, en cuanto a que legitima su continuidad mientras un aparente progreso económico se presenta, mostrando una virtual disminución de los indicadores de pobreza, al tiempo que ignoran la desigual distribución de los recursos en la población.

En el Perú, La Defensoría del Pueblo (Perú, 2014) publicó que algunas normas internas peruanas no estaban alineadas al listado sobre trabajos peligrosos de menores de edad de la OIT, y que por lo tanto se deberá realizar una correcta evaluación e identificación de actividades, así como la adecuada supervisión e inspección por parte de la SUNAFIL.

Para (Ruano, 2014) el trabajo de menores en el contexto español tiene una más que aceptable adecuación de la normativa española para con los convenios de la OIT sobre esta materia. Sin embargo, se hace necesario un control estricto de su cumplimiento, debido a que el trabajo de menores normalmente se desarrolla en sectores informales de la economía.

Como se puede analizar desde la perspectiva de los tres países, el nivel de ingreso de menores de edad a la vida laboral tiene relación directa con las características socio-demográficas de la población; por lo tanto, veremos una mayor precariedad de los derechos de menores en

países como Perú y Colombia a pesar de tener implementada normativa de protección al respecto.

### **Comparación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas Contratistas y Subcontratistas**

En el caso peruano, en torno a la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo en situaciones en las que varias empresas tengan que trabajar desarrollando sus actividades, realizando contratos y subcontratos será asumida por el contratista principal, y será el responsable de la seguridad de todas las personas que desarrollen actividades en sus instalaciones.

En el caso colombiano, el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo será “liderado” por el empleador o contratante con la participación de los contratistas, de cierta forma también le da la entera responsabilidad sobre la seguridad de sus trabajadores y los trabajadores de sus subcontratistas.

Para el legislador en España el empleador o empresa principal no tiene la entera responsabilidad sobre la seguridad y salud de los trabajadores, sino que va atribuyendo ciertas responsabilidades de acuerdo las características presentes en los centros de trabajo.

En primer lugar, establece el deber de cooperación entre las empresas que desarrollen sus actividades en el mismo centro de trabajo. En segundo lugar, determina que el empresario titular deberá informar sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo y las medidas de protección. Y en tercer lugar las empresas que contraten o subcontraten servicios correspondientes a su propia actividad deberán vigilar el cumplimiento de las normas en prevención de riesgos laborales por parte de dichos subcontratistas.

En este caso la legislación española es un poco más difusa en los roles a cumplir por parte de las empresas en situación de coordinación de actividades empresariales. Por tanto, establecer responsabilidad por la mala gestión de la seguridad y salud en el trabajo resultará un proceso mucho más complejo.

### **Comparativa sobre los índices de accidentabilidad laboral**

La presentación de los resultados por las entidades responsables varía en los países de análisis. Por ejemplo, en España el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo presenta la información de forma total o en bruto, pero también presenta los resultados de acuerdo a la incidencia. De igual forma, en Colombia, estos datos son muy importantes porque permiten analizar el verdadero comportamiento de la accidentabilidad laboral en perspectiva a cierta cantidad de trabajadores. En el Perú no ocurre así, el Ministerio de Trabajo solo presenta la información de la cantidad de accidentes producidos, sin brindar la incidencia de los accidentes producidos.

En el gráfico N.º 01 sobre los accidentes de trabajo en Perú, podemos ver que en el mes de febrero de 2022 existe una gran variación en el número de reportes de accidentes de trabajo, un incremento del 319 %, debido a la puesta en marcha del nuevo sistema de notificación electrónica de accidentes (SAT).

En el caso peruano no resulta posible comparar los resultados debido a que no son índices de incidencia, sino que son datos de accidentes producidos reportados de manera mensual. Respecto a España y Colombia si podemos comparar sus resultados demostrando que el total de índice de incidencia en los períodos 2021-2022 en España fueron mayores con un 2 810 accidentes por cada 100000 trabajadores que los 431 de Colombia. Pero hay que tener en cuenta que en Latinoamérica el nivel de infra notificación es muy alto, esto quiere decir que la mayoría de accidentes de trabajo no son reportados, es por eso que países como Perú y Colombia tienen cifras relativamente bajas respecto a accidentes. Algo a tener en cuenta también es que en España el accidente en Itinere o de camino al trabajo es considerado accidente laboral, mientras que en Colombia el transporte debe ser proporcionado por el empleador para que pueda ser considerado accidente laboral, y en el Perú el accidente de camino al trabajo o en itinere no es considerado accidente de trabajo.

## **CONCLUSIONES**

Las organizaciones relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo en los tres países tienen a instituciones públicas y privadas que intervienen en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En el caso de España y Colombia el rol de las empresas privadas dedicadas a la prevención- servicios de prevención ajenos en España y Administradoras de riesgos laborales en Colombia- tienen un papel protagónico en materia de seguridad en el trabajo, a diferencia de las empresas aseguradoras en el Perú, puesto que en este país la mayoría de las gestiones en seguridad y salud en el trabajo se hacen por cuenta de la propia empresa.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España se constituye en un referente técnico para la prevención a nivel internacional e, incluso, latinoamericano. Sin embargo, Perú y Colombia no cuenta con un organismo de estas características.

En sus legislaciones, Perú, Colombia y España, señalan como prioritaria la protección del trabajador, y establecen que la responsabilidad de este cuidado será asumida por el empleador. De igual forma, las tres legislaciones establecen que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo será llevada a cabo con la colaboración y consulta de los trabajadores.

Los niveles de implementación y acatamiento de lo establecido en las legislaciones son diferentes. Podemos señalar que España lleva la delantera por tener más años con la norma promulgada y tener un sistema con menos informalidad laboral, mientras que Colombia y Perú mantienen un deficiente cumplimiento normativo respecto a seguridad y salud en el trabajo.

Sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores, podemos indicar que hay diferencias importantes entre los países. Para España los reconocimientos médicos son en su mayoría voluntarios, salvo las exigencias de las actividades a realizar, y no tienen una periodicidad específica. En el caso peruano, los exámenes médicos ocupacionales son obligatorios y se deben realizar cada dos años. Finalmente, en Colombia son obligatorias las evaluaciones médicas de pre ingreso y las periódicas, considerando los riesgos y el grado de exposición a estos.

Sobre la formación de los trabajadores participantes en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, decir que España es el país con mayor exigencia en cuanto al grado formativo de los participantes en la gestión; en tanto que, en Perú y Colombia, las exigencias de formación son menores.

En torno a los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, los tres países utilizan sistemas de gestión basados en el círculo de mejora continua.

En cuanto al tratamiento de las normas referidas a seguridad y salud en trabajadores con discapacidad o especialmente sensibles, encontramos que Perú y España hacen un reconocimiento expreso sobre la consideración y la adaptación que debe hacerse en un puesto de trabajo con un trabajador especialmente sensible. Sin embargo, la norma colombiana no es clara al respecto; en ese sentido, el trabajador especialmente sensible en Colombia se encuentra en cierta desventaja respecto a la protección jurídica de sus derechos. Lo mismo sucede en el caso de la trabajadora en estado de gestación, en los países de Perú y España el legislador brinda una evidencia clara de su protección y cuidado en el desarrollo de sus labores. No obstante, en la normativa colombiana no se señalan especificaciones al respecto.

Los tres países establecen como prioridad el cuidado del desarrollo del menor de edad y una minimización del riesgo de exposición a actividades inseguras. Además, la legislación peruana establece, de forma obligatoria, la realización de exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. Asimismo, podemos evidenciar que el nivel de ingreso de menores de edad a la vida laboral tiene relación directa con las características socio-demográficas de la población; por tanto, se observa una mayor precariedad de los derechos de menores en países como Perú y Colombia.

Sobre la coordinación de actividades empresariales podemos indicar que el Perú es el único de los tres países en los que el empleador principal es el que asume la responsabilidad de toda la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, los índices de incidencia de accidentes de trabajo son mayores en España. Sin embargo, este dato tiene una trampa ya que en Perú y Colombia existe un nivel de infra notificación de accidentes, sumado a las deficiencias de la gestión en seguridad y salud en el trabajo en sus organizaciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO, 1989. *Directiva 89/391/CEE sobre salud y seguridad en el trabajo*. 1989.
- BAUTISTA, M., YESENIA, R. y HÉCTOR, M., 2022. Factores que limitan el cumplimiento de las obligaciones sobre seguridad y salud en el trabajo. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, vol. 5, pp. 21-27.
- CAÑADA CLÉ, Jorge., 2009. *Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo formación profesional para el empleo*. S.I.: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. ISBN 9788474257632.
- COLLADO LUIS, S., 2008. Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, vol. 15, pp. 91-117.
- COLOMBIA, Congreso de la República, 2017. *Ley 1822 de 2017*. 2017.
- COLOMBIA, M. de S., 2013. *Ley Estatutaria 1618 de 2013*. 2013.
- COLOMBIA, M. de T., 2015. *Decreto N° 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. 26 mayo 2015. Colombia: s.n. Decreto N° 1072.
- COLOMBIA, Ministerio de Trabajo, 2018. *Resolución 1796 de 2018*. 30 abril 2018. Colombia: Diario Oficial N.º 50.580. 1796-2018.
- COLOMBIA, Presidencia de la República, 2017a. *Decreto 2011 de 2017*. 2017.
- COLOMBIA, Presidencia de la República, 2017b. *Decreto 2177 del 2017*. 2017.
- COLOMBIA, Presidencia de la República, 2018. *Decreto 392 de 2018*. 2018.
- COLOMBIA, C. de la R., 1997. *Ley 361 de 1997 por el cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad*. 1997.
- COLOMBIA, C. de la R., 2009. *Ley 1346 de 2009 - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. 2009.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ, 2011. Ley N° 29783 LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- CONTRERAS, D., GENEY, E. y JIMENEZ, K., 2022. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, MiPymes de Sincelejo, Colombia. vol. 23, no. 2, pp. 178-201.
- ESCOBAR, A., 2014. La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano. *Revista Ciencias Humanas*, vol. 11, no. 1, pp. 91-107.
- FÁBREGAS, J., 2015. Consideraciones para la optimización de la Estrategia nacional de prevención y erradicación de las peores formas de Trabajo Infantil y protección al Joven Trabajador 2008-2015. *Papel Político*, vol. 20, no. 1, pp. 147-178.

- GOMERO, R. y PALOMINO, J., 2007. Controversias relacionadas al examen médico pre-ocupacional: controversias. *Revista Medica Herediana*, vol. 18, no. 1, pp. 28-33.
- GOMEZ, N., 2016. Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. *Revista CES Derecho*, vol. 7, no. 2, pp. 84-94.
- JEFATURA DEL ESTADO ESPAÑOL, 1995. *Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. 1995.
- OSPINA SALINAS, E., 2012. El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Derecho & Sociedad*, pp. 181-183.
- PACCINI, E.C., 2015. *Manual de seguridad y salud en el trabajo*.
- PERÚ, C. de la R., 1999. *LEY N° 27050 Ley General de la Persona con Discapacidad*. 1999.
- PERÚ, D. del P., 2014. Trabajo Infantil y Derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes en el Perú. S.I.:
- PERÚ, M. de T., 2005. *Decreto Supremo 009-2005 TR*. 2005.
- PERÚ, M. de T. y P. del E., 2012. *DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR*. 24 abril 2012. Perú: s.n. Decreto Supremo N° 005-2012.
- RIVADENEIRA, A., 2014. Marco conceptual y legal sobre la gestión de riesgo en Colombia: Aportes para su implementación. *Monitor Estratégico*, vol. 5, pp. 4-11.
- RUANO, S., 2014. Grado de cumplimiento de los convenios de la OIT ratificados por España en relación con la edad mínima de acceso al trabajo y trabajo de menores. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*,
- RUBIO, J. y RUBIO, M., 2005. *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. S.I.: Ediciones Diaz de Santos.
- SÁNCHEZ, M., 2016. Los SG SST en Colombia. Bogotá.
- SHIOHAMA, L., 2015. HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE IN PERU. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, vol. 2, pp. 8-8.
- TERRADILLOS, M., 2020. La vigilancia de la salud en España: ¿necesidades de mejora? *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 23, no. 2, pp. 159-163.