


Fundamentos jurídico-sociales de la seguridad y salud en el trabajo: una perspectiva crítica para la protección integral de la fuerza de trabajo

*Legal-social foundations of safety and health at work: a critical perspective for the
comprehensive protection of the workforce*

LUIS ALBERTO QUINTANA GARCÍA

Magister en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)

luisalberto.quintana@unmsm.edu.pe

 <https://orcid.org/0000-0002-2808-6892>

Resumen: En el presente artículo se establecen los fundamentos jurídico-sociales de la Seguridad y Salud en el Trabajo desde una perspectiva crítica, para lo cual se desarrollan cuatro capítulos que contienen: i) el análisis sistemático de los riesgos del trabajo en perspectiva pospandémica, las fuentes de surgimiento de los riesgos profesionales y sus manifestaciones, la definición y rol del Derecho de los Riesgos del Trabajo y el objeto de la Seguridad y Salud en el Trabajo; ii) el estudio del componente seguridad en el trabajo, por un lado, y salud en el trabajo, por el otro; iii) la explicación de la función preventiva, protectora, promotora y habilitadora de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y iv) el desarrollo de la dimensión de las obligaciones y la responsabilidad patronal. A partir de todo ello, se busca establecer una interpretación del conflicto en la Seguridad y Salud en el Trabajo que permita garantizar y desarrollar una protección integral de la fuerza de trabajo frente a los riesgos profesionales en un contexto de profundos cambios económicos, tecnológicos y sociales.

Recepción: 18/06/2024

Aceptación: 08/10/2024

Cómo citar este trabajo: QUINTANA GARCÍA, Luis Alberto, “Fundamentos jurídico-sociales de la seguridad y salud en el trabajo: una perspectiva crítica para la protección integral de la fuerza de trabajo”, *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, n.º 10, Universidad de Cádiz, 2024, pp. 85-128, DOI: <https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2024.i10.04>

Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos

ISSN-e: 2345-3456

N.º 10, julio-diciembre, 2024, pp. 85-128

Abstract: *This article establishes the legal-social foundations of Safety and Health at Work from a critical perspective, for which four chapters are developed that contain: i) the systematic analysis of work risks in a post-pandemic perspective, the sources of the emergence of professional risks and their manifestations, the definition and role of Occupational Risk Law and the object of Safety and Health at Work; ii) the study of the safety at work component, on the one hand, and health at work, on the other; iii) the explanation of the preventive, protective, promoting and enabling function of Safety and Health at Work; and iv) the development of the dimension of employer obligations and responsibility. Based on all this, we seek to establish an interpretation of the conflict in Occupational Health and Safety that allows us to guarantee and develop comprehensive protection of the workforce against professional risks in a context of profound economic, technological and social changes.*

Palabras clave: seguridad y salud en el trabajo, derecho de los riesgos del trabajo, riesgos profesionales, responsabilidad patronal, derecho del trabajo.

Keywords: *safety and health at work, Law of occupational risks, professional risks, employer liability, labor law*

Sumario: 1. INTRODUCCIÓN. 2. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 2.1. Características de los riesgos del trabajo en perspectiva pospandémica. 2.2. Fuentes de surgimiento de los riesgos profesionales. 2.3. Los riesgos del trabajo o profesionales: enfermedades, accidentes y riesgos psicosociales en el trabajo. 2.4. El Derecho de los Riesgos del Trabajo: Definición y rol ante la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2.5. Objeto de la seguridad y salud en el trabajo: integridad de la fuerza de trabajo. 3. COMPONENTES DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 3.1. Diferenciación conceptual preliminar. 3.2. La seguridad en el trabajo. 3.3. La salud en el trabajo. 4. FUNCIONES DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 4.1. Función preventiva. 4.1.1. Concepto y dimensión. 4.1.2. Causas y objetivos de su existencia. 4.2. Función de protección. 4.3. Función de promoción. 4.4. Función de habilitación. 5. LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR ANTE LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR. 5.1. Dimensión de las obligaciones: obligación del empleador y derecho del trabajador. 5.2. Dimensión de la responsabilidad: responsabilidad objetiva del empleador. 6. CONCLUSIONES. 7. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

Los conflictos en torno a la seguridad y salud en el trabajo en los países del tercer mundo, no pueden desentenderse de los procesos de reestructuración económica mundial en el contexto del neoliberalismo, cuyas etapas han concluido con la consolidación de oligopolios y monopolios, los cuales han visto en el ámbito social (v.g. derechos laborales, pensiones y salud) una fuente de rentabilidad económica por la existencia de trabajadores cautivos.

Esto determinó que, a finales del siglo XX, el marco jurídico estuviera marcado por una creciente desregulación desligada, absolutamente, de cualquier proyecto de desarrollo nacional, limitándose al acoplamiento de las necesidades del capital financiero internacional que buscaba el restablecimiento de las relaciones de subdesarrollo y dependencia. De esta forma, las relaciones laborales se vieron afectadas por diversas circunstancias tales como: 1) proliferación de contratos a plazo fijo y mecanismos de subcontratación, 2) desarrollo de la informalidad, subempleo y el trabajo precario, 3) crisis y repliegue del movimiento sindical, 4) inserción de nuevas tecnologías (v.g. plataformas digitales) al proceso económico, 5) sistemas de pensiones y salud a merced de las compañías y administradoras privadas, y 6) judicialización de los conflictos laborales.

En el periodo pandémico, los Estados, ante la grave crisis sanitaria, se han visto obligados a adoptar medidas raudamente para atenuar las contradicciones suscitadas por la falta de interacción presencial de los miembros de la sociedad; sin embargo, estas actuaciones son más de carácter reactivo que de una sincera lucha contra la situación de precariedad de la población en general, y de los trabajadores, en particular.

Todas estas contradicciones han agudizado la solución definitiva de los problemas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, de tal forma que se plantea la necesidad del desarrollo, renovación constante y profundización de la totalidad de sus enfoques, estudios, conceptos, categorías, instituciones, variables, problemáticas, etc. No por nada, la importancia de este aspecto en específico ha sido materia de interés por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), que en su 110^a Conferencia Internacional del Trabajo incorporó como uno de sus principios y derechos fundamentales en “el trabajo el entorno de trabajo seguro y saludable”.

Es por ello que, dentro de toda la configuración de la seguridad y salud en el trabajo, los riesgos profesionales existentes u ocasionados en el entorno laboral se presentan como una ámbito de análisis necesario para comprender los mecanismos preventivos, protectores, promotores y habilitadores de la seguridad y salud en el trabajo; teniendo en cuenta el pasado problemático que arrastra dicha temática, pasando por los problemas agudizados por la pandemia hasta incluir en ella la perspectiva de interpretación y lineamientos para comprender los riesgos del trabajo de nuestra época; lo cual puede conseguirse mediante un esquema de estudio lo más integral posible.

En el presente estudio se busca interpretar sistemáticamente el problema de la seguridad y salud en el trabajo a través de su estructuración en el Derecho de los Riesgos del Trabajo, que permita comprender el rol y la dimensión de cómo la fuerza de trabajo se puede integrar armónicamente en el proceso productivo, sin dejar de lado los conflictos que se arrastran desde el pasado y los problemas actuales de nuestra época.

A partir de dichos objetivos, el presente artículo empieza con el capítulo 2, donde se desarrolla un estudio crítico de los elementos constitutivos de la seguridad y salud en el trabajo, que implican las características, fuentes de surgimiento, los riesgos profesionales principales, definición, rol y objeto; posteriormente, en el capítulo 3,

se desarrolla la seguridad y salud en el trabajo explicando cada uno de sus componentes; luego, en el capítulo 4, se explica la función preventiva, protectora, promotora y habilitadora de la seguridad y salud en el trabajo; y finalmente, en el capítulo 5, se estudia la responsabilidad del empleador frente a la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta la dimensión de su obligación y responsabilidad patronal.

Con todo ello se pretende aportar con la mejor comprensión del conflicto de la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta una estructuración de los elementos integrantes del Derecho de los Riesgos del Trabajo, a partir de lo cual se permitan generar mecanismos de protección integral ante los riesgos profesionales acaecidos o existentes en el centro de trabajo en las condiciones de nuestra época.

2. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"

2.1. Características de los riesgos del trabajo en perspectiva pospandémica

En el contexto prepandémico, un trabajador –en condiciones normales y con un horario normal–, previo a ingresar al centro de trabajo, organizaba y programaba su día a día, ingiriendo los alimentos necesarios –conforme al nivel de sus ingresos económicos– para desarrollar su jornada de trabajo total; luego, se dirigía a su centro de labores a través de medios de transporte, cuyo desplazamiento implicaba exponerse a diversos riesgos sociales debido a su interacción con personas y ambientes (v.g. estrés, contaminación visual, ambiental y auditiva, inseguridad ciudadana, etc.). El trabajador, una vez llegado al centro de labores –cargando consigo todos los conflictos sociales, económicos, culturales, étnicos, personales, etc.–, debía reportar su asistencia a través de los medios tecnológicos respectivos e iniciar sus labores en el puesto de trabajo físico en el que se encontraba designado. En el intermedio de dicha jornada, realizaba una pausa e ingería los alimentos para, posteriormente, continuar con sus labores hasta completar el tiempo de trabajo. Al finalizar, retornaba a su hogar realizando el mismo recorrido y enfrentándose a las mismas circunstancias en las que llegó a su centro de trabajo.

Esta situación varió drásticamente durante la pandemia; pues todo aquel desplazamiento del trabajador desde su hogar hacia su centro de labores, fue alterado de forma significativa, predominando y profundizándose –en lo fundamental– el uso de plataformas digitales y del teletrabajo debido al riesgo social que representaba la COVID-19. Así, dichas modificaciones afectaron gravemente al trabajador en su seguridad y salud, pues la OIT¹ señaló algunos de sus impactos:

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*, Ginebra, OIT, 2020, pp. 19-27.

- Riesgos psicosociales derivados de la incertidumbre y angustia presente y futura de la situación laboral o de los cambios en los procesos y disposiciones laborales.
- Problemas de salud mental, como la depresión, agotamiento visual y físico, estrés, insomnio, ansiedad, entre otros.
- Violencia, acoso y discriminación ante la falta de información y la ausencia de mecanismos adecuados para afrontar la pandemia.
- Jornadas laborales más largas y extenuantes, así como el desdibujamiento de la línea divisoria entre el trabajo y la vida familiar; cuya afectación recayó con mayor énfasis en las mujeres, quienes siguieron asumiendo las principales responsabilidades del trabajo no remunerado en el hogar, incluida la prestación de cuidados a los miembros vulnerables de la familia (v.g. ancianos), ya que las escuelas y/o guarderías se encontraban cerradas.
- Problemas ergonómicos y físicos debido a la alteración del lugar de trabajo, actividades repetitivas, uso de equipos de protección personal pesado o aumento de la intensidad de trabajo por ausencia de trabajadores, que originaron estrés, fatiga, deshidratación, trastornos musculoesqueléticos, etc.
- Riesgos ambientales y químicos, debido a la exposición de productos químicos y desinfectantes.

En estas nuevas circunstancias, se modificaron las condiciones del uso de la fuerza de trabajo durante la jornada laboral, la forma de organización en el centro de labores y las relaciones empleador-trabajador, donde el tiempo de la vida personal y familiar del trabajador entró en conflicto con el tiempo de la jornada laboral, surgiendo la necesidad de ir regulando los derechos sociales (v.g. derecho de desconexión) para proteger al trabajador de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que acechaban.

En el contexto mundial y en perspectiva, MARTÍN HERNÁNDEZ² ha señalado que la seguridad y salud en el trabajo, presenta las siguientes características:

- Protección de los trabajadores frente a los daños y los riesgos laborales a través de la prevención de dichos daños y la eliminación de sus causas.
- Interpretación amplia de los conceptos de riesgos y salud laboral, abarcando ya no sólo las condiciones del lugar de trabajo, de los medios y equipos de trabajo y de los agentes físicos, químicos o biológicos presentes, sino también los riesgos psicosociales que existen en el trabajo (v.g. excesiva carga de trabajo, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador, acoso laboral o moobing, inestabilidad laboral), y en cuanto a la salud, se asume una visión no

2 MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., “El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 1, enero-marzo, 2020, pp. 123-128.

sólo de ausencia de enfermedad sino como un estado de bienestar y equilibrio físico, psíquico y social (Organización Mundial de la Salud).

- La actividad de prevención de riesgos laborales adquiere un carácter dinámico, en el que, en base a un alto nivel de protección, se debe actualizar dichas medidas conforme a la modificación de los riesgos.
- La actividad de la empresa se diseña como una actividad de gestión empresarial, estableciendo la responsabilidad de liderarlo a la empresa, a través de planes, funciones, procedimientos, procesos y los recursos correspondientes.
- Para garantizar una adecuada y eficaz protección de la seguridad y salud de los trabajadores, resulta indispensable su participación, tanto individual como colectiva.
- Se busca adaptar el trabajo al trabajador, haciendo énfasis en aquellos sectores, que por sus condiciones (v.g. embarazadas, menores de edad, discapacitados, etc.) requieren de una protección específica que responda a sus particularidades.
- El empleador asume los recursos materiales y humanos especializados que le permitan atender efectivamente todas sus obligaciones, lo que implica, contar con un equipo multidisciplinario de especialistas con diversidad de conocimiento (v.g. física, química, biología, ingeniería, medicina, psicología, etc.) para enfrentar adecuadamente a la totalidad del conflicto.
- Los poderes públicos establecen medidas cuyo objetivo es promocionar la seguridad y salud en el trabajo que impactan, directa o indirectamente, en la estructura interna de la empresa.

En este panorama general, los obstáculos que se presentan en la implementación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo pueden originarse, por un lado, debido a la competencia entre los capitalistas que buscan reducir sus costos económicos o ante la falta de presupuesto del Estado, que observan –a corto plazo– como una inversión sin retorno la implementación de mecanismos de prevención, protección, promoción y habilitación de la fuerza de trabajo; por otro lado, una legislación o políticas de seguridad y salud en el trabajo que adquieren un carácter estático y reactivo ante los cambios constantes de las instituciones, criterios, dimensiones, principios, medidas, etc. de los riesgos profesionales y los conflictos en torno a ellos.

En lo que se desarrolló todo este proceso, la fuerza de trabajo fue sometida a una jornada laboral bajo nuevas técnicas de producción que le originaron un desgaste físico, psicológico y social, así como una exposición a factores, ambientes, instrumentos y condiciones de trabajo asociados a la profundización del uso de los medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, que han afectado al trabajador de forma tanto permanente o temporal, como total o parcial; ya sea por un accidente de trabajo ocurrido o enfermedad profesional adquirida, los cuales pueden explicarse por exposición a ambientes laborales conflictivos, actuaciones riesgosas, falta de equipo de protección personal, infraestructura deficiente, inexperiencia en el uso

de maquinarias, falta de capacitación de los trabajadores, inexistencia de programas de seguridad y salud en el trabajo, entre otros factores.

De todos estos factores –y con mayor claridad vista en el periodo pospandémico–, resulta importante destacar aquellos relacionados con la estructura organizativa del centro de trabajo, el tipo de contrato que tienen los trabajadores, las relaciones trabajadores-empleadores, la jornada laboral, la remuneración, el grado de explotación de la fuerza de trabajo, etc. pues, las causas que originan los riesgos laborales no sólo provienen de aquellos factores asentados en los medios de trabajo proporcionados por la empresa o Entidad ni únicamente del proceso productivo o la prestación de servicios, sino también pueden provenir de las condiciones en que se utiliza la fuerza de trabajo durante la jornada laboral dentro de un conjunto de relaciones sociales de producción.

Es por ello que se tiene que considerar los diversos factores estructurales que encierra la afectación a la seguridad y salud del trabajador y se expresan en una enfermedad profesional o accidente de trabajo; factores que muchas veces se dejan de lado pero que puede representar una condición determinante del origen de los riesgos profesionales; en ese sentido ROJAS SORIANO afirma que “es necesario que se tome en cuenta que el proceso de trabajo se encuentra inmerso en relaciones sociales capitalistas que imponen su huella tanto dentro de la fábrica o taller como fuera del ámbito de trabajo. Se requiere, por lo tanto, tener presente que una gran cantidad de accidentes suceden porque el trabajador tiene poca o nula participación en la organización del proceso de producción, al obrero se le considera un apéndice de la máquina, existe enajenación, falta de creatividad por parte del trabajador. Los procesos de producción cada vez más mecanizados conducen a que el obrero experimente con mayor frecuencia fatiga física y mental. A todo lo anterior hay que agregar que en las grandes ciudades como la nuestra el traslado del hogar al trabajo y viceversa rebasa en promedio tres horas diarias en un transporte incómodo e inseguro. Aunado a esto, debe tomarse en cuenta que la crisis se manifiesta con todas sus consecuencias en el seno de la familia creando una problemática compleja que repercute directa e indirectamente en la manera cómo el trabajador se inserta en el proceso productivo. Así, el desempleo generalizado, el subempleo, la pérdida del poder adquisitivo del salario (...), genera mayor desnutrición, estrés, neurosis, hipertensión, úlceras, gastritis, etcétera. Todo esto crea un campo propicio para que surjan, por un lado, actos inseguros que ocasionan accidentes de trabajo, y por el otro, diversas enfermedades laborales o relacionadas con el trabajo”³.

Todas estas circunstancias que impactan al trabajador en el normal desenvolvimiento de su fuerza de trabajo harán surgir la necesidad de establecer una regulación sobre las condiciones en que se contrata a la fuerza de trabajo, con el objetivo de comprender las causas que hacen surgir –desde el punto de vista de la responsabilidad– los

3 ROJAS SORIANO, R., *Crisis, salud-enfermedad y práctica médica*, México, Plaza y Valdés S.A. de C.V., 2000, pp. 101-102.

conflictos sociojurídicos, en general, y los riesgos profesionales, en particular, así mismo, se busca atender la seguridad y salud en el centro de trabajo y orientar todos los esfuerzos a realizar ajustes a la organización de la fuerza de trabajo para mejorar el flujo del proceso productivo que redunde en el bienestar del trabajador.

En este ámbito aparece el problema de cómo concebir –desde el punto de vista jurídico– la aplicación de las normas de la seguridad y salud en el trabajo, pues, estos pueden aparecer *prima facie* como problemas técnicos, donde sólo bastaría con la mejora del ambiente de trabajo, modificar alguna que otra exigencia en la ejecución de tareas, reestructurar la organización de trabajo, capacitar a los trabajadores en los riesgos profesionales o en el uso de determinados medios de trabajo (v.g. maquinaria pesada) o materiales (v.g. químicos) empleados, etc. para resolver el conflicto en la seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, resulta importante no perder de vista su carácter social y, en consecuencia, comprender que el problema de los riesgos profesionales se encuentran subordinadas a las relaciones capitalistas de producción, por lo que la implementación y ejecución de los mecanismos de prevención, protección, promoción y habilitación de la fuerza de trabajo, son constreñidos por los factores que determinan la producción capitalista: el criterio de rentabilidad y/o la reducción de sobrecostos laborales; todo lo cual repercute en cómo el empleador establece las condiciones laborales bajo las cuales se contrata a la fuerza de trabajo, lo que puede representar un factor determinante al momento de establecer su responsabilidad en la existencia de un riesgo profesional.

2.2. Fuentes de surgimiento de los riesgos profesionales

Las fuentes de surgimiento de los riesgos profesionales representan el punto de partida para comprender los elementos, agentes, factores, situaciones, etc. que condicionan el origen de los siniestros laborales, los cuales generan la necesidad de establecer medidas preventivas, protectoras, promotoras y habilitadoras para evitarlos o eliminarlos. De forma general, los riesgos profesionales pueden provenir de las condiciones materiales de trabajo, el ambiente y lugar de trabajo, factores individuales, de la organización del trabajo, la gestión de la prevención⁴.

Además, la comprensión de dichas fuentes, también debe llevarnos a interpretar los principios con el que las medidas preventivas, protectoras, promotoras y habilitadoras las han abordado, ya que estas representan criterios o patrones que pueden conducir el tratamiento jurídico-social de dichas fuentes; es así que LÓPEZ GANDÍA y BLASCO LAHOZ⁵, destacan los siguientes principios:

⁴ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, Barcelona, INSHT, 2017, pp. 20-21.

⁵ LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J. F., *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, 21va. ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 22.

- Los accidentes y otros riesgos laborales no son fruto del azar ni consecuencia de causas naturales, sino de causas que pueden ser descubiertas y que se pueden evitar.
- En la mayoría de los accidentes no hay causas naturales, sino una multitud de causas relacionadas entre sí (multicausalidad).
- De las múltiples causas es posible distinguir las principales (propiedad factorial de las causas principales) de las secundarias.
- Es posible eliminar los riesgos mediante técnicas preventivas, previa detección, análisis y control de los mismos, si no de manera absoluta, sí al menos relativa. Para alcanzar tales objetivos hay que utilizar técnicas analíticas, preventivas y operativas, que conciernen a varias disciplinas.

De esta forma, es posible profundizar en la explicación de algunas fuentes específicas del surgimiento de los riesgos del trabajo a partir de los cambios existentes de nuestra época, teniendo en cuenta la necesidad de proteger integralmente al trabajador de los daños a su salud, las condiciones materiales de existencia en el que se desencadenan los acontecimientos, así como el análisis y organización dialéctica de las causas principales y accesorias que hacen surgir los diversos siniestros laborales; aspectos que permitirán tener una perspectiva más integral y crítica al momento de abordar el surgimiento de los riesgos profesionales.

Es por ello que, encontramos importante relevar el papel, principalmente, de tres fuentes de surgimiento de los riesgos profesionales que a continuación pasamos a explicar:

a) El objeto de trabajo: Según VÓLKOV, SMIRNOV y FAMINSKI se define de la siguiente forma: “Cosa o conjunto de cosas que son sujetas a la acción del hombre en el proceso de producción. Pueden ser de dos tipos: a) materiales extraídos directamente de la naturaleza y convertibles en producto (hulla y mineral extraídos en las minas, peces en los estanques naturales); b) materiales sometidos a una tratamiento preliminar. Estos se denominan materia prima o material en bruto (por ejemplo, el hilo en la industria textil, los metales o plásticos en las empresas de construcción de maquinaria, etc.). Los objetos de trabajo que proporciona la naturaleza antes de convertirse en productos acabados pasan por una serie de fases de elaboración. Los objetos de trabajo que forman la base material del producto se denominan “materiales básicos” y los que facilitan el propio proceso del trabajo, o se añaden a los materiales básicos para conferirles determinadas propiedades, constituyen los “materiales auxiliares”. A medida que se desarrolla la producción, el número de objetos de trabajo se amplía constantemente. La revolución científico-técnica ha generado una tendencia por entero nueva de modificaciones en los objetos de trabajo: se crean materiales nuevos que no existen en la naturaleza, con propiedades

establecida de antemano, lo cual libera a la producción de las limitaciones de materiales naturales. Los nuevos objetos de trabajo (por ejemplo, los polímeros, las resinas sintéticas, los materiales termorresistentes y de elevada solidez, y otros) desempeñan un papel revolucionario en el desarrollo de muchas ramas de la economía”⁶.

El trabajador expuesto y/o en contacto (de forma inmediata, constante y progresiva) con el objeto de trabajo (minerales, sustancias químicas, calor, lana, contaminantes atmosféricos, hulla, madera, caucho, metales, hilo, radiaciones, polvo, etc.), puede encontrarse sometido a determinados riesgos profesionales que impliquen una afectación grave a su salud, tales como irritaciones, alergias, infecciones, amputaciones, etc.

Estos riesgos profesionales a los que se encuentra expuesto el trabajador, exige comprender también que detrás del “objeto de trabajo”, existe un espacio físico donde se encuentra anidado o depositado, ya sea la tierra, los bosques, el mar, las minas, entre otros; cuyo espacio geográfico, ambiental, climatológico, etc. también representan un potencial riesgo profesional que afecte su salud; lo que se agudiza con los cambios técnico-científicos que renuevan incesantemente los métodos de evaluación, análisis, extracción, procesamiento, elaboración, etc. de dichos objetos.

b) Los medios de trabajo: Estos se pueden definir, siguiendo a MARX, de la siguiente forma: “Es una cosa o conjunto de cosas que el trabajador interpone entre él y el objeto de trabajo y que le sirve como “vehículo” de su acción sobre dicho objeto. El trabajador se vale de las propiedades mecánicas, físicas y químicas de las cosas para hacerlas operar, “conforme al objetivo que se ha fijado”, como medios de acción sobre otras cosas. El objeto del cual el trabajador se apodera directamente –prescindiendo de la aprehensión de medios de subsistencia prontos ya para el consumo, como por ejemplo frutas, caso en que sirven como medios de trabajo los propios órganos corporales de aqué– no es objeto de trabajo sino medio de trabajo”⁷.

Esto quiere decir que, el trabajador, al emplear las herramientas, utensilios, equipos, materiales, máquinas, etc. se puede encontrar expuesto a vibraciones o ruido de la máquina o artefactos, los explosivos, bacterias, virus, entre otros similares que pueden representar riesgos profesionales. Los medios de trabajo contienen propiedades mecánicas, físicas, químicas, radioactivas, etc. que permiten al trabajador realizar su labor durante su jornada de trabajo y que –por lo general– son entregados

6 VÓLKOV, M., SMIRNOV, M. y FAMINSKI, I. (coords.), *Diccionario de Economía Política*, Moscú, Editorial Progreso, 1985, p. 279. Cfr. MARX, K., *El capital. Libro Primero: el proceso de producción del capital*, t. I, Vol. I, México, Siglo XXI Editores, 2008, pp. 216-217.

7 MARX, K., *El capital. Libro Primero: el proceso de producción del capital*, Op. cit., p. 217.

por el empleador, y que por ello son indispensables para el desarrollo del proceso productivo.

Además, deben considerarse también como medios de trabajo los edificios, carreteras, canales, etc. que se convierten en “vehículos” (debido a sus propiedades físicas) que permiten al trabajador ejecutar sus labores, esto es, ejercer su acción sobre el objeto del trabajo, donde también se encuentra expuesto a factores geográfico, ambientales, climatológicos, etc. que pueden implicar un riesgo del trabajo.

c) Las condiciones de trabajo: En principio, es importante señalar los ámbitos que abarcan las condiciones de trabajo, ya que es una fuente de los riesgos profesionales muy amplia; es así que GÓMEZ VALDEZ señala que las condiciones de trabajo, “en sentido amplio”, se asocia a la organización del tiempo de trabajo existente al interior del centro de labores, al conjunto de actividades que debe realizar el trabajador de acuerdo con el contrato de trabajo, aspectos de la salud e higiene en las que desarrolla su actividad, la remuneración que le permita satisfacer sus actividades materiales y espirituales, la formación profesional y otra condiciones para garantizar empleos decentes; y “en sentido estricto”, las condiciones de trabajo se circunscriben en el aspecto material en el que se desenvuelve la fuerza de trabajo de conformidad a la organización del centro de labores así como los aspectos de seguridad y salud en el trabajo⁸.

Con dicha explicación, se puede comprender que las condiciones de trabajos están referidas al conjunto de factores, elementos, situaciones, etc. que permiten desenvolver el uso adecuado y racional de la fuerza de trabajo en el modo y forma pactada en un ambiente laboral digno y seguro, de tal forma que se desarrolle, promueva y estimule las potencialidades y capacidades del trabajador. Esto permite, en el ámbito jurídico, encuadrar a la fuerza de trabajo al proceso productivo o prestación de servicios, en el marco de las relaciones sociales de producción capitalista a través de un contrato laboral o la existencia de una relación laboral.

Es importante resaltar aquí que, las condiciones de trabajo deben orientarse a crear un ambiente donde exista un “trabajo decente”, esto es, un trabajo productivo que es ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad, igualdad y dignidad humana, donde se desarrolla un respeto de los derechos sociolaborales (protección y promoción de los derechos fundamentales en el trabajo), se garantiza el despliegue de mecanismos de protección social ante los riesgos sociales (derecho a la seguridad social), se fomenta la libertad de asociación y de participación democrática de la toma de decisiones político-sociales (diálogo social) y se enmarca en una política de creación y promoción del empleo (fomento del empleo), con el objetivo de permitir al trabajador un sustento económico social justo y proporcional a su trabajo para el

8 GÓMEZ VALDEZ, F., *Derecho del trabajo Individual, Relaciones Individuales de trabajo*, 4ta. Ed., Perú, Editorial San Marcos, 2015, p. 560.

sostén de su familia y de sus actividades económica sociales, así como la posibilidad de enfrentar los riesgos sociales⁹.

No obstante, es importante añadir una visión crítica sobre dicho concepto¹⁰, pues si las condiciones de trabajo deben adquirir determinadas características normativas o actuaciones de diálogo social, resulta vital que estas se analicen desde su sentido fáctico para que no encierren en sí contenidos y actuaciones que supondrían un cumplimiento formal (v.g. cumplir con que los órganos competentes emitan la norma y se haya realizado siguiendo el procedimiento respectivo) pero lesivo de los derechos sociales de los trabajadores (v.g. normas sectoriales “consensuadas” que recortan derechos del régimen general), pues, dado el carácter de clase que encierra muchas veces el conflicto sociolaboral, las normas, las políticas públicas, la creación de instituciones sociales, etc. pueden crear un estado situacional de amenaza y vulneración sistemática de los derechos de los trabajadores de modo tal que las condiciones de trabajo a la que son sometidos se caractericen principalmente por la “superexplotación”; esto es –siguiendo a MARINI–, “la mayor explotación de la fuerza física del trabajador, (...) y [que] tiende normalmente a expresarse en el hecho de que la fuerza de trabajo se remunere por debajo de su valor real”¹¹; a partir de lo cual, el trabajo decente se convertiría en un concepto vacío, cuyo significado justificaría una forma de explotación decente.

Entonces, resulta fundamental comprender que las condiciones de trabajo implican un “trabajo decente” en la medida de que esta exprese un trabajo que no sólo implique el respeto a los derechos, principios y garantías fundamentales emanadas de las relaciones Capital-trabajo o Estado-trabajo, el despliegue de mecanismos de protección social y el fomento de la participación democrática en espacios de toma de decisiones sobre política económica y social, sino que también se convierta en una auténtica fuente que le permita al trabajador acceder a las más variadas condiciones de existencia: cultura, educación, vivienda, tecnología, salud, alimentación, vestimenta, etc. en el grado actual de desarrollo (vía estándares económicos,

9 SOMAVÍA, J., *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Santiago, OIT, 2014, pp. 11, 29-32, 469, 557-558, 608, 622 y 633. Cfr.: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo decente: memoria del Director General*, Conferencia Internacional del trabajo, 87ª Reunión, Ginebra, OIT, 1999.

10 RENDÓN VÁSQUEZ, J., *Derecho del Trabajo, Teoría General I*, 2da. ed., Lima, Editor Jurídica Grijley E.I.R.L., 2007, p. 260, ha señalado una crítica a dicho concepto de la siguiente forma: “La expresión «trabajo decente» se ha generalizado como una suerte de slogan. Pero en rigor, su acepción es otra. Es opuesta a la expresión «trabajo indecente», que es el trabajo intrínsecamente inmoral e indigno. La decencia o la indecencia dependen de la voluntad de quien lo ejecuta. Un trabajo realizado escamoteando el cumplimiento de las normas laborales, no es, en casi todos los casos, indecente; para el trabajador no lo es. Como tampoco un trabajo sujeto a esas normas no es necesariamente decente; por ejemplo, el narcotráfico, efectuado por cuenta ajena y cumpliendo las obligaciones laborales y de seguridad social, no es una actividad decente. Tal vez el autor de la expresión «trabajo decente» quiso decir «explotación decente», para distinguirla de la expresión «explotación indecente». Cuadra mejor con el contexto y las circunstancias que la originaron. Por lo demás, ¿cabía vislumbrar otra perspectiva con la actual composición de la OIT? Ocho años después de haber sido lanzada esa frase la súper explotación de grandes masas de trabajadores se ha acrecentado”.

11 MARINI, R. M., *Dialéctica de la dependencia*, 5ª ed., México, Ediciones Era S.A., 1981, pp. 29-93.

sociales, jurídicos, culturales, etc.) en que se encuentran estas, las cuales deben ser vistas dentro de un marco de transformaciones económicas y sociales que las habiliten y siempre que se encuentren orientadas a maximizar dichos medios de producción y reproducción de la fuerza de trabajo.

Ahora bien, teniendo en cuenta todo lo señalado, se puede indicar que las condiciones de trabajo a las que se expone un trabajador, pueden expresarse –al menos desde la perspectiva jurídica que la aglutina– en tres ámbitos: 1) “las condiciones en cómo se le contrata”, el cual abarca el pago de la remuneración (v.g. pago del sueldo o renta mínima legal), el tipo de jornada de trabajo (v.g. completa o parcial), el plazo a contratar (v.g. fijo o indeterminado), entre otros aspectos relativos al tiempo y costo por el uso de la fuerza de trabajo; 2) “las condiciones en cómo se le organiza”, tales como las funciones o labores asignadas y/o exigidas, la carga, el lugar físico que ocupa, la producción o el volumen asignado y/o exigido, entre otros aspectos que implican la intensidad del uso de la fuerza de trabajo, cómo se la ubica o cómo se la hace desenvolver en el centro de trabajo; y 3) “las condiciones en cómo se le dirige”, en las que se puede destacar la forma en que está establecida el poder de dirección, ejecución, disciplinario y el *ius variandi* del empleador; así como las relaciones –principalmente– entre el trabajador-empleador, trabajador-trabajador o sindicato-empleador; abarcando así al conjunto de reglas que integran, articulan, ajustan y ordenan la fuerza de trabajo en el proceso productivo y las relaciones sociales (de poder, obediencia, amicales, compañerismo, morales, etc.) que surgen de dichas reglas. Estas condiciones de trabajo, pueden adoptar como fuente los estándares nacionales, internacionales, la costumbre, las prácticas sectoriales, la liberalidad del empleador, etc.

En esta situación, el riesgo profesional se puede expresar en la ansiedad, agotamiento, depresión, violencia, acoso laboral y/o sexual, desgaste emocional, estrés o tecnoestrés, deseo de suicidio, discriminación, trastornos musculoesqueléticos vinculados a la ergonomía y otros aspectos similares que tienen un impacto psicológico, físico y social negativo.

En síntesis, estas tres fuentes que originan los riesgos profesionales o del trabajo contienen una gama de conflictos que deben verse como aspectos interrelacionados e interdependientes, es decir, se vinculan entre sí pero tienen un aspecto específico que los diferencia. Dichas fuentes permiten no sólo prever las causas del daño sino también comprender la dimensión del conflicto y los ajustes normativos necesarios para ejercer una protección integral de la fuerza de trabajo en el proceso productivo.

2.3. Los riesgos del trabajo o profesionales: enfermedades, accidentes y riesgos psicosociales en el trabajo

Las fuentes de los riesgos profesionales representan ámbitos del que emanan los riesgos profesionales, donde el trabajador, al interactuar con sus objetos y medios

de trabajo o estar inmerso en condiciones de trabajo, pueden adquirir determinados daños respecto de su seguridad y salud. Estos daños expresados en los riesgos del trabajo o profesionales representan el aspecto principal a analizar de las contradicciones que se originan en torno a la seguridad y salud en el trabajo.

Por ello, en primer lugar resulta importante anotar, que “el riesgo del trabajo o profesional” –siguiendo a CABANELLAS– se caracteriza por: 1) constituirse en la base para fijar la responsabilidad patronal para establecer los sujetos de derechos y obligaciones respectivos; y 2) por ser una lesión, enfermedad o agravación que sufre el trabajador, para determinar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes¹². A partir de ello, puede ser definido como “un evento al que se encuentran expuestos los trabajadores por causa o razón de la labor o tarea que ejecutan por cuenta ajena; esto es, como consecuencia de su trabajo o durante el ejercicio de este”¹³.

El producto más acabo de estos conflictos vienen a ser los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo que –siguiendo a DE DIEGO–, la primera se entiende como “hecho súbito, generalmente violento y traumático, que se produce dentro del ámbito laboral o por el hecho o en ocasión del trabajo, y que lesiona física o psicológicamente al sujeto, y le produce una incapacidad”¹⁴, mientras que el segundo se refiere a “las enfermedades originadas ante la presencia de un agente hostil dentro del ambiente laboral que produce una incapacidad para trabajar, y que generalmente tiene lenta evolución”¹⁵.

Además, una diferenciación entre ambas que puede permitir su comprensión más profunda, lo indican GRIMALDI y SIMONDS: “Las lesiones en el trabajo se producían de repente, y su causa (por ejemplo la máquina, el terreno de trabajo, la herramienta, etc., más estrechamente asociada con la lesión) estaba claramente a la vista. No obstante que la mayoría de las enfermedades ocupacionales se presentan con relativa lentitud. La exposición a un contaminante perjudicial para la salud puede ser de muchos años antes que se presente una alteración patológica. Estas exposiciones a largo plazo pueden conducir finalmente a una enfermedad crónica que por lo general es irreversible. Un ejemplo es la clase de enfermedades ocupacionales conocidas como neumoconiosis (enfermedad de los pulmones), que son producidas por la inhalación por largo tiempo de partículas de polvo respirables como el sílice. La exposición a corto plazo o agudas suelen referirse a grandes exposiciones a una sustancia tóxica en un periodo corto, lo que da origen a una afectación aguda que se convierte en una enfermedad de la cual un individuo suele recuperarse sin observar un daño permanente”¹⁶.

12 CABANELLAS, G., *Derecho de los riesgos del trabajo*, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1968, p. 204.

13 CABANELLAS, G., *Derecho de los riesgos del trabajo*, *Op. cit.*, p. 205.

14 DE DIEGO, J. A., *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 5ta. ed., Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2002, p. 855.

15 DE DIEGO, J. A., *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*, *Op. cit.*, p. 856.

16 GRIMALDI, J.V. y SIMONDS, R. H., *Manual de Seguridad Industrial y Métodos de Trabajo*, t. I, México, Ediciones Alfaomega, 1991, p. 417.

En ese sentido, el accidente de trabajo se asocia a una lesión repentina e imprevista, cuyo factor u objeto que originó dicha situación puede ser observable y tangible, mientras que las enfermedades profesionales implican un daño a la salud por la penetración de agentes nocivos al organismo que lo perjudica progresivamente. En ambos casos la incapacidad para laborar está presente, aunque en la primera estaría más asociada a una lesión física, mientras que la otra se presentaría a través del daño a un órgano del trabajador.

Además de estos riesgos profesionales, en las condiciones de nuestra época es importante comprender la complejidad del ser humano-trabajador que se encuentra expuesto a situaciones de riesgos laborales a causa del desenvolvimiento de las tecnologías de la información, las exigencias del aumento de la productividad y el incremento de la intensidad del uso de su fuerza de trabajo, lo que ha traído consigo la necesidad de proteger áreas que podrían escapar de una simple lesión o la adquisición de enfermedades profesionales, y que están relacionadas más con el impacto psicosocial de las condiciones de trabajo.

Por ejemplo, el trabajo realizado por un conductor en el marco de un “contrato precario”¹⁷ que le obliga (de forma indirecta) a laborar en otras actividades para obtener ingresos económicos adecuados para sostener a su familia y afrontar sus gastos económicos, sometiéndose a jornadas laborales extenuante sin poder estar en condiciones adecuadas para el cabal cumplimiento de sus funciones; de esta forma, la precariedad laboral puede ser un factor determinante que no permita una fuerza de trabajo íntegramente apta para desarrollar su labor a plenitud, ocasionándole riesgos psicológicos (v.g. estrés, insomnio, etc.) que pueden ser el preludio de accidentes de trabajo. Otra situación podría darse en un clima conflictivo en el que se prohíba la participación democrática de los trabajadores o sus representantes (v.g. delegados y sindicatos) en la organización y administración de la seguridad y salud en el trabajo, lo que puede ser el preludio del rechazo a las medidas de seguridad y salud en el trabajo, la deficiente y/o simbólica fiscalización y control de las medidas adoptadas o una identificación inadecuada de los peligros o evaluación de riesgo. Todas estas situaciones permiten dimensionar el conflicto de la seguridad y salud en el trabajo a través de las condiciones en las que se contrata la fuerza de trabajo, de ahí que estos factores de riesgo deben ser también atendidos a través de medidas preventivas, protectoras, promotoras y habilitadoras adecuadas, idóneas e integrales tendientes a mejorar la calidad de vida del trabajador en su centro de labores.

17 En los países del tercer mundo, el contrato precario encierra el trabajo precario, el cual no supone una modalidad flexibilizada de contratación para atender a las necesidades de producción y rentabilidad del capital de nuestra época sino que representa –según GÓMEZ VALDEZ, F., *Contrato de Trabajo*, t. II, Perú, ADRUS D&L Editores S.A.C., 2016, p. 351– “aquel que se ejecuta por debajo o fuera de los estándares regulados como habituales o ligados a la actividad normal de la empresa o de los contratos típicos de trabajo existentes en ella”; entonces, el contrato precario regula el intercambio de la fuerza de trabajo por contraprestaciones económicas en el marco de la superexplotación, lo que implica el pago de salarios por debajo de los estándares nacionales, internacionales, de la costumbre, etc., extensión e intensificación de la jornada laboral, inexistencia de beneficios sociales (v.g. vacaciones, compensación por tiempo de servicio, etc.) y de protección social (v.g. pensiones, salud, etc.), entre otros.

Por ello, deben destacarse los riesgos psicosociales en el trabajo como un componente de los riesgos profesionales, que –según su dimensión compleja– representa un campo novedoso para el análisis de la responsabilidad patronal por el daño a la seguridad y salud del trabajador; de esta forma, se la puede definir –siguiendo a NEFFA– de la siguiente forma: “Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado y esencialmente a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como factor determinante. Están directamente relacionadas con factores condicionantes: los riesgos del medio ambiente (agentes físicos, químicos y biológicos, tecnológicos y de seguridad), y las condiciones de trabajo (que incluyen el contenido y la organización del trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, el sistema de remuneración, las características de los medios de producción y el impacto de las nuevas tecnologías, los servicios sociales y de bienestar ofrecidos por la empresa, la relación salarial y los modos de gestión de la fuerza de trabajo, la aplicación de la ergonomía y las posibilidades de participar en la prevención de los riesgos). Estos factores interactúan y se desarrollan según sean las relaciones sociales en el trabajo (con la jerarquía, los colegas, subordinados, clientes y usuarios) todo lo cual actuando a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos pueden afectar y llegar a dañar tanto a la salud física, psíquica y mental del trabajador como al desempeño de su labor en la empresa, impactando sobre la productividad, la calidad de la misma y la competitividad. Finalmente repercuten a nivel macroeconómico sobre el sistema de seguridad social incidiendo sobre el gasto público en materia de salud. Se asume un modelo multicausal que implica que diversos factores causales existentes (los ya mencionados y otros aún desconocidos) pueden interaccionar en la realidad, de manera que una misma dolencia, daño o enfermedad tiene en la práctica diversas causas y que a su vez, una misma causa puede estar relacionada con diversos efectos (enfermedades o trastornos de la salud concretos)”¹⁸.

Con dicho planteamiento se busca comprender de forma amplia el conflicto de los riesgos profesionales; en ese sentido, no se puede dejar de mencionar que la responsabilidad que surja, no sólo debe orientarse a proteger al trabajador de los riesgos originados por las condiciones del proceso productivo (v.g. posible exposición a riesgos biológicos) o del uso incorrecto de los medios u objetos de trabajo (v.g. posible accidente incapacitante), sino de aquellas que originen un impacto psicosocial y que –por lo general– se pueden encontrar en las condiciones de trabajo o la forma de organizar las relaciones laborales en el sistema capitalista (tanto en el sector privado como público), la cual puede adquirir un carácter determinante en la alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

¹⁸ NEFFA, J. C., *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CEIL-CONICET, 2015, pp. 113-114.

De ahí que la responsabilidad del empleador no se limite, por ejemplo, a la adopción de medidas administrativas de control, a través de determinados registros, que impliquen la vigilancia y buen estado de los trabajadores antes de realizar sus actividades y/o en el transcurso de sus funciones; sino, que adopte medidas para eliminar, por ejemplo, la práctica de la contratación precaria, resarciendo al trabajador por los derechos y beneficios sociales incumplidos y comprometiéndose a una política de contratación por encima de los estándares nacionales e internacionales orientada al respeto de los derechos sociales; sólo así se concibe una visión integral para abordar los conflictos y las condiciones que determinan los riesgos profesionales.

A partir de todo ello y teniendo en cuenta las condiciones de nuestra época, se puede señalar que los “riesgos del trabajo o profesionales” son eventos, situaciones o contingencias como consecuencia, por el hecho o con ocasión del trabajo, que pueden desenvolverse dentro o fuera del centro de labores, en el desarrollo de las funciones asignadas, por la propia característica riesgosa de la labor, en el desplazamiento del hogar al centro de trabajo, entre otras circunstancias similares que representan la exposición, situación, relación o interacción del trabajador con los objetos, medios o las condiciones de trabajo. Dichos riesgos profesionales hacen surgir las necesidades de diseñar e implementar políticas, planes, programas, directivas, etc. para prevenir, eliminar, minimizar y/o resarcir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o riesgos psicosociales, que tiendan a la reparación integral del trabajador.

2.4. El Derecho de los Riesgos del Trabajo: Definición y rol ante la Seguridad y Salud en el Trabajo

Lo hasta aquí señalado permite observar que el trabajador se encuentra expuesto a potenciales accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y riesgos psicosociales producto de su exposición, situación, relación o interacción con los objetos, medios o las condiciones de trabajo. Ante estas contradicciones se erige el Derecho de los Riesgos del Trabajo, el cual –a decir de CABANELLAS–, es definido de la siguiente forma: “(...) concierne a todas aquellas instituciones y medidas relacionadas con los peligros a que el trabajador se encuentra sometido por su prestación de servicios, causa por la cual corresponde incluir en este estudio no sólo cuanto atañe a los accidentes del trabajo y a las enfermedades profesionales en un estricto enfoque jurídico, sino las medidas de seguridad, prevención e higiene en el trabajo”¹⁹.

En efecto, muchos de los problemas en torno a la seguridad y salud en el trabajo han suscitado la necesidad de la intervención del Derecho de los Riesgos del Trabajo a través de instituciones y medidas (de seguridad, prevención e higiene), lo que incluso ha exigido la intervención de médicos, psicólogos, ingenieros, etc. que robustecen y perfeccionan con sus visiones y áreas de dominio las medidas e instituciones que se van generando a consecuencia de la necesidad de protección integral del trabajador

19 CABANELLAS, G., *Derecho de los riesgos del trabajo*, *Op. cit.*, pp. 11-12.

y de las exigencias de cada época, que –como se viene señalando– abarca más allá de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Es pues importante añadir a ese grupo de riesgos profesionales aquellos que provienen de los riesgos psicosociales de tal forma que las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo también sea un ámbito sobre la que el Derecho del Trabajo (relaciones individuales y colectivas del trabajo) e, incluso, el Derecho de la Seguridad Social; establezcan una conexión con el Derecho de los Riesgos del Trabajo, con el objetivo de establecer una protección lo más amplia posible del trabajador.

Por ello y desde una concepción más integral del Derecho del Trabajo, el “Derecho de los Riesgos del Trabajo” regula el conjunto de instituciones, principios, obligaciones, derechos, sistemas, lineamientos, directivas, criterios, etc. para la prevención, protección, promoción y habilitación de la seguridad y salud del trabajador ante las contradicciones surgidas debido a la exposición, situación, relación o interacción del trabajador con los objetos, medios o las condiciones de trabajo, que generen accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o riesgos psicosociales que los amenacen o afecten en su integridad (física, psicológica y social) para continuar con en el proceso productivo económico o en la prestación de los servicios públicos. Dichos riesgos profesionales se presentan en el proceso de uso de la fuerza de trabajo en la empresa o administración pública, como consecuencia, por el hecho o con ocasión del trabajo.

A partir de esta definición, el “Derecho de los Riesgos del Trabajo” asume un rol de: 1) cristalización de la totalidad de exigencia (derechos, obligaciones, lineamientos, etc.) para la construcción de un ambiente sano y seguro orientadas a la prevención, protección, promoción y habilitación de la seguridad y salud del trabajador, 2) rama integrante del Derecho del Trabajo con fisonomía propia, tendiente a implementar mecanismos de protección integral a favor del trabajador debido a las desigualdades estructurales expresadas en el conflicto de la seguridad y salud en el trabajo, 3) regulación guía para comprender la responsabilidad ante los riesgos profesionales producto de la exposición, situación, relación o interacción entre el trabajador, por un lado, y los objetos, medios o las condiciones de trabajo, por el otro, para el continuo perfeccionamiento de un ambiente laboral sano y seguro, 4) regulación de los factores, condiciones y relaciones que expresadas en derechos y obligaciones, permiten comprender el uso de la fuerza de trabajo dentro del sistema económico capitalista para analizar los aspectos principales y accesorios de la existencia de riesgos profesionales.

Por ello, la seguridad y salud en el trabajo se enfrenta a una realidad que exige mayores esfuerzos para integrar en su seno –y desde el punto de vista jurídico– a la totalidad de conflictos a través del Derecho de los Riesgos del Trabajo, que permita encauzar la regulación de los principios rectores de la seguridad y salud, las obligaciones y derechos de los empleadores y trabajadores, la regulación de los planes, políticas, programas y sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el conflicto entre la vida personal-familiar y laboral del trabajador, la existencia de

riesgos psicosociales, la protección especial reforzada para sectores vulnerables (v.g. mujeres, discapacitados, etc.), entre otros.

En todos estos conflictos, las empresas o la administración pública se ven en la necesidad de establecer modificaciones a su estructura organizativa así como ejecutar una reestructuración de la relación del trabajador con su objeto, medios y condiciones de trabajo, con el objetivo de establecer una planificación, evaluación, ejecución y mejora continua en la coordinación, integración, idoneidad, eficiencia, eficacia y adecuación de las medidas preventivas, protectoras, promotoras y habilitadores de la seguridad y salud en el trabajo que permitan armonizar el uso de la fuerza de trabajo con el proceso productivo o el mejoramiento de la calidad y la obtención de valor público de los servicios brindados por el Estado.

Es, por lo tanto, el rol del Derecho de los Riesgos del Trabajo un aspecto relevante que permite tener certeza y fiabilidad del grado de desarrollo de protección del trabajador ante los riesgos profesionales, cuyas fórmulas jurídicas reflejan una necesidad económica y social de proteger integralmente al trabajador ante las vulneraciones y amenazas generadas en el proceso del uso de la fuerza de trabajo por el empleador.

2.5. Objeto de la seguridad y salud en el trabajo: integridad de la fuerza de trabajo

El trabajador, al realizar su jornada laboral, se encuentra expuesto y/o interactúa con materiales, insumos, instrumentos de trabajos, equipos, máquinas, el medio ambiente, el entorno, el clima laboral, las exigencias de productividad, entre otros aspectos; todos los cuales se encuentran subordinados a unas relaciones sociales capitalistas de producción que representa la fuente por la que se regulan las relaciones capital-trabajo o Estado-trabajo. De estas interacciones surgen las relaciones sociales que permiten definir las medidas respectivas a implementar para responder a los riesgos profesionales existentes.

Esto determina que el eje central y principal sobre la que se erijan las medidas de prevención, protección, promoción y habilitación de la seguridad y salud sea el trabajador; pues, por un lado, para el empleador, un flujo sin interrupciones del proceso productivo que permita un uso de la fuerza de trabajo constante satisface los requerimientos de la rentabilidad del capital así como la generación de valor público en los bienes y servicios brindados a la sociedad, y por otro lado, el trabajador que, por el carácter personalísimo del uso de su fuerza de trabajo en la empresa o entidad, requiere de su indemnidad o, en su defecto, reparación integral, que le permita obtener los ingresos para reproducir su fuerza de trabajo, esto es, adquirir los bienes materiales (alimentación, salud, educación, recreación, vivienda, etc.) de su existencia para desarrollar su vida personal, familiar, comercial, etc.

En tales condiciones se puede comprender a la seguridad y salud en el trabajo, mediante el punto de vista jurídico-material en función de su objeto, como aquel

ámbito principal de estudio del Derecho de los Riesgos del Trabajo, que analiza, sistematiza, diagnostica, ejecuta y evalúa los riesgos profesionales ante potenciales afectaciones a la salud, principalmente, de la fuerza de trabajo y de aquellos que se encuentran inmersos (independientemente de la existencia de una relación laboral) en el proceso productivo o desarrollo de servicios.

Bajo dichos elementos, “la seguridad y salud” en el trabajo se puede definir –desde la óptica jurídico-formal y atendiendo a su objeto– como un conjunto de normas orientadas a la prevención, protección, promoción y habilitación de la fuerza de trabajo, asimismo, tiene como eje central la integridad de la fuerza de trabajo ante la exposición, situación, relación o interacción del trabajador con los objetos, medios o las condiciones de trabajo; todo lo cual supone afirmar el bienestar biopsicosocial del trabajador y su dignidad en el centro de trabajo.

Adicional a ello, es preciso incidir en un aspecto vital: la condición humana del trabajador, lo que trae consigo la dignidad al centro de trabajo que genera una transversalidad de la protección sin importar la relación entre el empleador y el trabajador, pues, como lo señala MERMA ABAD: “(...) la razón de ser de la seguridad y salud en el trabajo, como exigencia legal, tiene su origen directamente en el respecto de la condición humana del trabajador y se reafirma en el interés social de contar con una fuente de recursos humanos sana y productiva. Esta obligación se halla dispuesta en el deber de prevención uno de los deberes primordiales de esta rama del derecho”²⁰.

Esta protección integral sólo puede ser posible a través de una clara conciencia sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, así como la participación consciente y activa de los actores sociales (capital, trabajo y Estado) en la realización de dicho objetivo, lo que permite reconocer al trabajador en su “dimensión laboral”, como productor de la riqueza social y elemento vital para la producción de bienes y servicios; en su dimensión social, constituyéndose así en la fuente primaria del desarrollo económico y social de un país; en su “dimensión económica”, porque labora para atender sus necesidades vitales, el de su familia y los proyectos de vida que surjan en este ámbito y; en su “condición humana”, debido al bloque de derechos sociales que se insertan en su condición de trabajador para maximizar la realización de su existencia y proteger su dignidad.

3. COMPONENTES DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.1. Diferenciación conceptual preliminar

De forma general, se puede señalar que el proceso de construcción del concepto de la seguridad y salud en el trabajo ha reflejado las convulsiones existentes en cada

20 MERMA ABAD, G., “Fundamentos Jurídicos del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo: Hacia Un Sistema Protector”, *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social: Dr. José Matías Manzanilla*, núm. 6, año VI, 2019, p. 297.

periodo de las innovaciones introducidas al proceso productivo así como la diversidad de legislaciones que han surgido para la protección del trabajador. Por ello, a lo largo de su desarrollo ha tenido diversas denominaciones, tales como medicina del trabajo, la salud en el trabajo, medicina laboral, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad e higiene ocupacional, seguridad industrial, entre otras denominaciones hasta ser considerada como seguridad y salud en el trabajo, en la que, principalmente, la OIT y la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) fueron influyendo y contribuyendo, a través de convenios, conferencias, resoluciones, declaraciones, etc., a su estudio, sistematización e integración para su mejor comprensión²¹.

Por ello, resulta importante realizar una diferenciación preliminar entre la seguridad en el trabajo, por un lado, y la salud en el trabajo, por el otro, que permita comprender con mayor claridad el aspecto principal que trata cada una, lo que no puede entenderse –desde luego– como aspectos independientes que no se vinculan entre sí; por el contrario, se trata de establecer una delimitación conceptual sólo para comprender la dimensión del conflicto jurídico y la responsabilidad que recae sobre estas en el empleador. Por ello, la diferenciación preliminar que se puede señalar –siguiendo a ACKERMAN– es la siguiente: “(...) la seguridad se relaciona con las agresiones de manifestación súbita y efectos inmediatos, correspondiéndose, *grosso modo*, con el concepto de accidente de trabajo, mientras que las actuaciones sobre la “salud”, de más difícil percepción sensorial y efecto diferidos, aunque no por ello menos graves, a imagen de la enfermedad profesional, se relaciona con la salud –o higiene–”²².

De lo señalado se puede comprender de forma general que “la seguridad en el trabajo” encierra en su seno a las acciones contra los accidentes trabajo, mientras que “la salud en el trabajo”, se refiere fundamentalmente a las medidas contra las enfermedades profesionales; lo que no obsta para que en las medidas que se deben adoptar en ambos ámbitos se busque proteger al trabajador de los factores del proceso de trabajo a fin de evitar “riesgos psicosociales” que afecten su salud física, psíquica y social.

Teniendo en cuenta ello, resulta fundamental ir disgregando los componentes de la seguridad y salud en el trabajo, aunque con una explicación dialéctica, para profundizar en el desarrollo de cada dimensión del conflicto.

3.2. La seguridad en el trabajo

Para empezar, la seguridad en el trabajo es –según GÓMEZ VALDEZ–, aquella que: “(...) tiene por objeto la anulación o reducción del número y consecuencias de los accidentes laborales, entendidos como tales los sucesos que se producen bruscamente

²¹ RUBÍ SALAZAR, I. (coord.), *Seguridad y Salud en el Trabajo en México: avances, retos y desafíos*, México, Subsecretario de Previsión Social, 2017, pp. 39-44.

²² ACKERMAN, M. E. (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo, Riesgos del Trabajo, Obligaciones de Seguridad y Accidentes y Enfermedades Incurables*, t. vi, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores, 2010, p. 21.

y dan lugar a patologías que urgen controlar decididamente. El denominado compromiso social de las empresas se dirige a mantener a «raya» el número de accidentes en un centro laboral, de modo que se está más próximo a consagrar dicho compromiso de cuanto menos o nulos accidentes de trabajo se presenten en un centro laboral”²³.

El centro de trabajo debe adoptar las medidas correspondientes para anular o, en su defecto, minimizar los accidentes de trabajo a través de las acciones preventivas, con el objetivo de que sea un lugar seguro para el trabajador. Además, la seguridad en el trabajo no sólo se debe limitar a adoptar, por ejemplo, modificaciones del lugar en que se encuentran ciertos objetos peligrosos o la capacitación del uso de un medio de trabajo, sino que también debe implicar la implementación de medidas tendientes a anular o atenuar aquellos factores relacionados con las condiciones de trabajo, que puedan contribuir, directa o indirectamente, a generar un accidente de trabajo.

En ese sentido, es preciso indicar la dimensión de los aspectos psicosociales, pues como lo señala ORTIZ LÓPEZ: “Desde el ámbito laboral y la prevención de riesgos laborales, se deberá contemplar no únicamente el impacto de las condiciones de trabajo materiales en la salud física, sino también el impacto de las condiciones organizativas en la salud mental y social de la totalidad de la población trabajadora. En concreto, desde la seguridad y salud en el trabajo, se deberán aumentar los esfuerzos en la prevención del deterioro o pérdida de la salud mental, así como en su promoción y protección”²⁴.

Así tenemos, por ejemplo que allí donde un trabajador haya sufrido un accidente de trabajo en la manipulación inadecuada de una máquina por falta de sueño, la recuperación de su salud no puede limitarse a la asistencia curativa y de habilitación que lo reincorporen al trabajo (búsqueda del bienestar físico y mental) sino que también debe incorporar evaluaciones y soluciones sobre aquellas condiciones de trabajo que puedan constituirse en factores determinantes de la existencia de la inseguridad en el trabajo (v.g. existencia de jornadas laborales extenuantes) y, en consecuencia, generadora de un accidente laboral, a partir de lo cual, se puede obtener una seguridad integral del trabajador.

Esto permite comprender que la seguridad en el trabajo no sólo abarca la protección contra los accidentes de trabajo sino también contra los riesgos psicosociales, ya que un ambiente inseguro no sólo puede verse desde el punto de vista tangible o como parte de un incidente súbito o brusco, sino como un ambiente proclive al desarrollo de comportamientos inseguros producto de las condiciones de trabajo que afectan la salud física, psíquica y social del trabajador y que se normalizan –vía regulación jurídica de la contratación, costumbre, poder de dirección del empleador, organización de la empresa, etc.– como conductas violentas que afectan profundamente la dignidad del trabajador.

²³ GÓMEZ VALDEZ, F., *Derecho Previsional y de la Seguridad Social, Análisis Doctrinario, Jurisprudencial y Comparado*, Perú, Editorial San Marcos, 2012, p. 438.

²⁴ ORTIZ LÓPEZ, M., “La salud mental desde la psicología laboral”, *Revista del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*, núm. 115, 2023, p. 70.

Por otro lado, un aspecto relevante a indicar es que, la seguridad en el trabajo opera sobre el análisis y evaluación de una base referencial: el incidente o riesgo aceptable, que –según LÓPEZ GANDÍA y BLASCO LAHOZ– es “aquel con una limitada posibilidad de que se actualice en accidente, con unas consecuencias poco importantes y una escasa frecuencia de repetición del riesgo o del tiempo de exposición por parte del trabajador”²⁵; siendo que, cualquier evento, situación o contingencia generadora de inseguridad en el trabajo no representa por sí misma un accidente que deba ser encausado para su tratamiento en el Derecho de los Riesgos del Trabajo; por el contrario, tiene que analizarse sus características, forma de surgimiento e impacto biopsicosocial sobre el trabajador, para considerarlas como un factor o suceso determinante de un accidente de trabajo. Por ello, debe dimensionarse en su sentido real el incidente, en la medida de que dicha base referencial no sirva de eximente de responsabilidad del empleador por la falta de implementación de medidas de seguridad en el trabajo.

3.3. La salud en el trabajo

Para comprender lo que abarca la salud del trabajador y con ella evaluar su función de protección y promoción, debemos empezar citando al preámbulo de la Constitución de la OMS, que entró en vigor el 7 de abril de 1948, el cual define a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”²⁶.

Sin embargo, esta concepción ha sido criticada desde diversas perspectivas: 1) desde el punto de vista teórico conceptual, se indica que dicha definición tiene un carácter general, ahistórico, se vincula a tesis desarrollistas y a explicaciones de tipo círculo vicioso y desconoce las enormes diferencias existentes en la sociedad actual, 2) desde el aspecto operativo, se advierte que los conceptos “bienestar físico” y “bienestar mental” representan categorías con dificultades para ser medibles, y aun así existiendo indicadores para medir aquellas dimensiones, dichos indicadores deben ajustarse a la realidad del objeto de estudio; y en lo referido al “bienestar social”, esta carece de indicadores, 3) el esquema biopsicosocial aparenta una visión integradora, sin embargo, esconde un desconocimiento de las relaciones entre los componentes biológicos, mentales y sociales, yuxtaponiéndolos de forma subjetiva, aislada y sin ningún ordenamiento causal ni jerarquización, y, 4) la salud es definida como un fenómeno estático y separado de la enfermedad sin considerarse como unidad dialéctica en la que se les reconoce como dos momentos de un mismo fenómeno debido a su interrelación²⁷.

25 LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J. F., *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Op. cit., p. 23.

26 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Documentos Básicos*, 48ª. ed., Italia, OMS, 2014, p. 1.

27 ROJAS SORIANO, R., *Capitalismo y enfermedad*, México, Plaza y Valdés S.A. de C.V., 1999, pp.

Esto permite advertir la necesidad de comprender la definición de salud realizada por la OMS en un contexto específico de relaciones sociales de producción de tal forma que se especifique el desenvolvimiento y la interrelación de la afectación física, mental y social sobre trabajador y se comprenda con claridad las acciones y fuentes de los riesgos en su salud.

Por ejemplo, en el caso de un ambiente laboral donde se haya normalizado la ejecución de acciones degradantes contra la dignidad de los trabajadores, puede desencadenar en la proliferación de afectaciones graves a la salud mental del trabajador (depresión, ansiedad, estrés, deshumanización, etc.), y convertirse en un factor que coadyuve a la generación de enfermedades profesionales. Otro caso puede verse en la exposición a agentes biológicos del trabajador, quien, por ejemplo, sea sometido sin el respeto a las condiciones mínimas de contratación que exigen el uso de determinados implementos para laborar en ambientes con dichos agentes, donde el incumplimiento de las obligaciones estipuladas en el contrato generaría responsabilidad patronal. Por ello, resulta importante comprender cómo interactúan los factores en que se contrata la fuerza de trabajo y cómo estos pueden convertirse en factores determinantes o coadyuvantes de la afectación al bienestar físico, mental y social del trabajador.

En ese sentido y recapitulando la definición de la OMS, ROJAS SORIANO indica la relación entre la salud y el trabajo en los siguientes términos: “En la definición de salud de la OMS se mencionan tres conceptos (“bienestar físico, bienestar mental y bienestar social”). Sin duda, para lograr dicho bienestar se requiere tener condiciones de empleo y de trabajo que permitan el desarrollo integral del ser humano en sus distintas facetas, así como el acceso a diversos satisfactores, por ejemplo: alimentación equilibrada, vivienda con los servicios básicos, transporte cómodo y seguro, ambiente físico salubre, entre otros”²⁸.

Esto implica que al establecer acciones contra los riesgos profesionales y garantizarse un estado de completo bienestar físico, mental y social, se debe analizar también aquellas condiciones de trabajo, los factores organizacionales, las relaciones entre empleador-trabajador, etc.; elementos que inciden en el bienestar físico, mental y social del trabajador. De esta forma se debe tener en cuenta el aspecto principal y accesorio del conflicto al momento de evaluar el estado de salud del trabajador; causas por las que, todos los factores vulnerados o amenazados del bienestar, deben ser atendidos.

Por ello, la salud del trabajador es un fenómeno que no se limita a los aspectos biológicos tangibles que afectan visiblemente al trabajador producto de su interacción con el objeto de trabajo (v.g. enfermedades profesionales) o los medios de trabajo

214-215.

28 ROJAS SORIANO, R., *Enfoque sociológico sobre la pandemia de Covid-19. Enigmas y desafíos a la ciencia*, México, Plaza y Valdés S.A. de C.V., 2021, pp. 26-27.

(v.g. accidentes de trabajo); sino que debe comprender las condiciones laborales (v.g. riesgos psicosociales). Es así que ROJAS SORIANO señala lo siguiente: “Tenemos que reconocer que la dimensión biológica es una realidad objetiva que debe tomarse en cuenta a fin de orientar una práctica médica adecuada y oportuna. Ignorar esto y disolver sin mayor reflexión los problemas concretos de la salud en lo social es caer en una posición dogmática que va en contra de una verdadera ciencia social crítica. Una vez que se resuelvan clínicamente los casos individuales en los que se presenta una enfermedad o accidente –o antes de que surja el daño a la salud- tenemos que considerar la dimensión social a fin de buscar las verdaderas causas por las que aparecen las enfermedades y accidentes. Esto implica descubrir cómo se organiza la sociedad para producir y reproducirse el proceso de trabajo; debemos, pues, analizar sus condiciones de empleo y su situación laboral así como su vida material en general. De esta forma, podremos proponer soluciones de fondo que superen la inmediatez de los paliativos que hoy en día ofrece la medicina curativa que domina en nuestras sociedades subdesarrolladas”²⁹.

Un enfoque de la salud bajo estas premisas permite abordar con integralidad los conflictos que se suscita en torno a ella. Además, la salud comprende a su contradicción: la enfermedad, pues, la salud resulta expresar la lucha constante del trabajador por encontrar en su centro de trabajo las condiciones que le permitan reafirmar su situación de integridad y no se vea afectado por algún riesgo profesional que lo incapacite, lo ausente de su trabajo o lo conmine a realizar un trabajo deficiente. Por ello, resulta importante comprender dicha visión, pues según ROJAS SORIANO: “(...) la salud no es un aspecto contrario a la enfermedad, sino que entre ambos procesos existe un vínculo dialéctico, por lo que la salud y la enfermedad no pueden verse aislados, separados, sino formando un *continuum*, donde se pasa de una situación (salud) a otra (enfermedad) a veces de manera imperceptible o rápida; asimismo, como lo demuestra la práctica, se puede estar enfermo clínicamente (tener un tumor incipiente, por ejemplo) y sentirse sano, o estar saludable según las variables fisiológicas medidas a través de análisis de laboratorio y gabinete y, a la vez, sentirse enfermo. Solamente con un pensamiento dialéctico puede comprenderse que la salud y la enfermedad forman un entramado complejo, cambiante, contradictorio, de conformidad con las características de los medios social y físico en los que trabajan y viven los individuos”³⁰.

Por lo tanto, el centro de trabajo debe ser un ámbito más donde el trabajador encuentre condiciones saludables y pueda enfrentar adecuadamente la enfermedad si es que esta se presenta; así, por un lado, los alimentos que consuma, la forma en que ejerza su labor, el clima laboral, la relación trabajador-empleador, entre otros factores, y por otro lado, el uso de determinadas maquinarias, la manipulación o exposición a

29 ROJAS SORIANO, R., *Crisis, salud-enfermedad y práctica médica*, Op. cit., pp. 30-31.

30 ROJAS SORIANO, R., *Metodología en la calle, salud-enfermedad, política, cárcel, escuela...*, México, Plaza y Valdés S.A. de C.V., 2010, p. 127.

ciertas sustancias, el estado de los equipos de protección personal, la existencia de servicios de salud y profesionales adecuados, entre otros, deben atender a los requerimientos de la salud del trabajador que le permita obtener un soporte adecuado antes, durante y después de la enfermedad.

En esta perspectiva, la salud puede ser definida –siguiendo a ROJAS SORIANO– como “(...) la capacidad que tiene el individuo para desarrollar todas sus potencialidades físicas, intelectuales, artísticas y espirituales, según su contexto sociocultural y su ambiente físico, a fin de realizarse plenamente como ser humano y social”³¹. Por lo tanto, mediante la salud en el trabajo ya no solo se trata de procurar un estado de completo bienestar físico, mental y social ni simplemente evitar la ausencia de afecciones o enfermedades en el centro de trabajo, sino también de fomentar, potenciar y promover las aptitudes, perspectivas, potencialidades, aspiraciones, etc. del trabajador que le permita su realización plena y digna en el desarrollo de sus labores.

Sólo así, se puede comprender que, la salud en el centro de trabajo ya no sólo requiere programas o planes orientados a prevenir, proteger, promover y habilitar su salud sino que, además, deben hacerlo capaz de estar en condiciones de realizarse y obtener un desarrollo de todas sus potencialidades (físicas, intelectuales, psicológicas y sociales) a través de su quehacer laboral, haciendo que la relación laboral afirme la dignidad de su existencia ante los riesgos profesionales y le permita el desarrollo de su proyecto de vida laboral auténtico; todo lo cual se orientaría a la búsqueda de un estado de completo bienestar físico, mental y social del trabajador.

4. FUNCIONES DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

4.1. Función preventiva

4.1.1. Concepto y dimensión

Según ACKERMAN, con la expresión prevención de riesgos del trabajo “se hace referencia a las acciones, políticas y obligaciones de distintos sujetos cuyo objetivo es eliminar o evitar las situaciones laborales que supongan una amenaza a la salud de las personas que trabajan”³².

Encontramos así que, la función preventiva de la seguridad y salud en el trabajo representa un objetivo de planificación a través del cual se prepara y (pre)dispone de planes, programas, acciones, políticas, directivas, lineamientos, etc. que permiten eliminar o evitar los eventos, situaciones o contingencias riesgosas para la seguridad y salud del trabajador.

³¹ ROJAS SORIANO, R., *Investigación-acción en el deporte, nutrición y salud. Un experimento con dieta vegetariana (vegana) 2008-2014*, México, Kanankil Editorial, 2015, pp. 36-37.

³² ACKERMAN, M. E. (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo, Riesgos del Trabajo, Obligaciones de Seguridad y Accidentes y Enfermedades Inculpables*, t. vi, *Op. cit.*, p. 14.

Esto resulta fundamental ante el aprendizaje reactivo que es propio de sistemas en una fase primaria de la evolución de la seguridad y salud en el trabajo; pues, el conocimiento con antelación de las causas generadoras de los riesgos profesionales puede representar un factor determinante y una posición de ventaja para eliminar o atenuar los daños de los riesgos profesionales. Por ello, la función preventiva exige, tanto al empleador como al trabajador, identificar, evaluar y controlar los riesgos profesionales del entorno laboral de forma anticipada y planificada.

Esto permite advertir que las medidas preventivas inciden de forma multidimensional, pues –como lo señalan LÓPEZ GANDÍA y BLASCO LAHOZ³³–, estas recaen en los siguientes ámbitos con sus respectivas medidas:

- Sobre el elemento humano: a) médicas: orientada al tratamiento médico del trabajador, identificando los agentes nocivos y evaluando su impacto, b) formativas: capacitaciones e instrucción, c) psicosociales: relacionadas con atención de las afectaciones a la salud de las condiciones de trabajo, la organización empresarial, la satisfacción laboral, el clima laboral, el estrés, síndrome de burnout (síndrome del quemado o agotamiento profesional) y otras formas en que se ejecutan las tareas.
- De carácter técnico: a) seguridad industrial: orientada al análisis y evaluación de los factores mecánicos de los instrumentos de trabajo, b) higiene: que se enfoca en el examen y evaluación de los riesgos biológicos, químicos o físicos que generen enfermedades profesionales, c) ergonomía: se orienta a adecuar el puesto del trabajo y diseñar el entorno laboral a la medida del trabajador y sus características, permitiéndole mayor comodidad.
- Sociales: relacionadas con las condiciones laborales, tales como el trabajo, el horario, el tipo de jornada, la cadencia y ritmos de trabajo, etc.

En este conjunto de dimensiones de las medidas preventiva y sus acciones, se encuentran expresadas las formas en que se desenvuelve la función de prevención en la seguridad y salud en el trabajo, la cual exige planificación, análisis y evaluación tendientes a proteger al trabajador de forma multidimensional o, de suscitarse un infortunio laboral, el conocimiento de las acciones asistenciales y rehabilitadoras con el objetivo atenuar la calamidad y velar por la recuperación integral del trabajador afectado.

De esta forma, los riesgos profesionales acaecidos en el centro de labores no son aprendidos ni conocidos directamente por el acaecimiento del infortunio laboral mismo, sino que requieren de un proceso planificado y anticipado por el que se adquiere conocimiento y conciencia de sus existencias a través de los planes, programas, acciones, políticas, directivas, lineamientos, etc., que cristalizan las acciones que los trabajadores y empleadores deben realizar para eliminar los infortunios

33 LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J. F., *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Op. cit., pp. 22-23.

laborales o, en caso de que estos sucedan, tener conocimiento sobre cómo proceder a abordarlos y atenderlos.

Esto determina que se relieve la “cultura preventiva” en el centro de labores como factor determinante de un ambiente laboral predispuesto a las acciones de planificación y evaluación constante de los riesgos profesionales; la cual debe permitir no sólo informar a todos los miembros de la comunidad laboral sobre las consecuencias negativas personales, familiares, económicas, laborales y sociales para la salud de los riesgos profesionales (aspecto negativo), sino que debe generar una actuación consciente de y en la elaboración, ejecución y supervisión de los planes, programas, acciones, políticas, directivas, lineamientos, etc.; que los lleve a interiorizar la razones objetivas de dicha elaboración, ejecución y supervisión así como del impacto positivo en las esferas personal, familiar y social de la obtención de un entorno seguro y saludable exento de riesgos profesionales; todo lo cual puede ir acompañado de estímulos externos (v.g. dinero, bonos, premios, etc.) que fomenten la participación activa y sincera en dichas acciones a todos los miembros de la comunidad laboral.

Es por ello que, un aspecto relevante de ello es la “participación democrática” en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, tanto en la parte de formulación como de ejecución de planes, programas, acciones, políticas, directivas, lineamientos, etc.; que permite tener un indicador del grado de consciencia, interiorización e identificación del trabajador con el éxito o fracaso de las medidas de prevención, protección, promoción y habilitación en la seguridad y salud en el trabajo al punto de que esto puede representar un factor propositivo que permita a los trabajadores un grado de “autocontrol” ante acciones riesgosas, “autoorganización” para la atención colectiva de los riesgos profesionales y “autoejecución” de las medidas preventivas destinadas al mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo.

Además de la participación democrática, la “negociación colectiva” puede convertirse en un aliado potente para la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en general, y de la función preventiva (o inclusive de protección, promoción y habilitación), en particular, ya que aquel instrumento puede adelantarse a muchas situaciones que, por catástrofes, estado de emergencia nacional y/o sanitaria o situaciones no previstas en la legislación, esperan su regulación efectiva y real.

Al respecto RÍOS VELADA señala algunas medidas que pueden establecerse: 1) intervención del sindicato o delegados para promover, garantizar, controlar y fiscalizar las medidas implementadas de la seguridad y salud en el trabajo, 2) garantizar la actualización constante de los conocimientos sobre los riesgos laborales y estar atento a sus cambios continuos, 3) extender la cultura preventiva, 4) adaptar la protección de la seguridad y salud en el trabajo en los sectores de pequeñas empresas y a los sectores de trabajadores de plataformas digitales³⁴. Así, la negociación colec-

³⁴ RÍOS VELADA, A., “La negociación colectiva como instrumento para frenar los daños a la salud laboral derivados de la precariedad”, *Lan Harremanak*, núm. 44, pp. 218-237.

tiva puede despertar el interés de la clase trabajadora y convertirse en un medio para cristalizar de forma efectiva la función preventiva de la seguridad y salud en el trabajo.

4.1.2. Causas y objetivos de su existencia

En primer lugar, es preciso señalar tres causas que de forma general, justifican la existencia de las acciones preventivas en el centro de trabajo, las cuales –según RENDÓN VÁSQUEZ– son: “1. El trabajador debe estar defendido contra los peligros que cree la actividad laboral en la que participa; los riesgos deben ser evitados o, si ello no es posible, reducidos al mínimo. Si la actividad es extremadamente riesgosa debe ser prohibida; 2. Los gastos en curación, rehabilitación y reorientación profesional son muy elevados, lo que obliga a aumentar las cotizaciones en forma proporcional a la mayor incidencia y frecuencia de los accidentes y las enfermedades profesionales; estos gastos pueden exceder los necesarios en medidas de prevención; 3. El impacto sobre la economía de las empresas y del país en su conjunto es muy grande por el número de horas-hombre perdidas a causa de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, no sólo por la incapacidad de la víctima, sino también por el tiempo perdido por los otros trabajadores en el centro de trabajo a causa del accidente y por el empleado en hacer atender a los afectados”³⁵.

Es así que, la función preventiva de la seguridad y salud en el trabajo encuentra su fundamentación en: 1) la necesidad del capital o la administración pública en maximizar el uso de la fuerza de trabajo en la producción o en la prestación de un servicio, 2) la necesidad de prevenir a la fuerza de trabajo de los riesgos profesionales para proteger su integridad en el desarrollo de su jornada laboral, y 3) en el ahorro de gastos económicos y horas-hombres que representa la curación, rehabilitación y sustitución de un trabajador por otro al sufrir un riesgo profesional.

Esta situación, determina que, según SKIBA, la prevención en la seguridad en el trabajo implique lo siguiente: “1. La prevención de accidentes debe incorporarse a la planificación de la producción con el objetivo de evitar las disfunciones. 2. El objetivo último es lograr un flujo productivo tan exento de obstáculos como sea posible. Su consecución no sólo mejora la fiabilidad y contribuye a la eliminación de defectos, sino que también favorece el bienestar de los trabajadores, los métodos de ahorro de trabajo y la seguridad en el trabajo”³⁶.

Tanto la planificación de un sistema preventivo de seguridad y salud en el trabajo para evitar disfunciones así como el flujo constante e ininterrumpido de la producción o los servicios públicos, representan objetivos vitales tanto para el capital

35 RENDÓN VÁSQUEZ, J., *Derecho de la Seguridad Social*, 4ta. ed., Lima, Editor Jurídica Grijley E.I.R.L., 2008, p. 242.

36 SKIBA, R., “Principios teóricos de la Seguridad en el trabajo”. En Organización Internacional del Trabajo, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 4ta. ed., España, OIT, 1998, pp. 56-34.

en su proceso de rentabilidad económica como para la administración pública en la prestación continua de los servicios ofrecidos a la población; pues, la falta de planificación de acciones preventivas así como la omisión de su integración en la estructura organizativa, pueden traer como consecuencia, costos económicos y sociales directos o indirectos con gran repercusión, por un lado, en el capital o el presupuesto de los empleadores, y por el otro, en la organización, articulación y movilización de la fuerza de trabajo para hacer efectiva dichas medidas; todo lo cual puede incidir en la rentabilidad, productividad y eficiencia de los bienes y servicios generados y brindados por dichos empleadores.

Es por ello que surge la necesidad de comprender que las acciones preventivas tengan en cuenta determinados objetivos, que pueden ser: 1) “económico”, ya que permite la rentabilidad y continuidad del proceso productivo o servicio, 2) “social”, porque genera un entorno laboral adecuado, cohesionando e integrando bajo un objetivo a los actores sociales (capital, trabajo y Estado), creando un ambiente y clima laboral propicio para una relación no antagónica entre el trabajador y los objetos, medios y condiciones de trabajo, 3) “cultural”, ya que permite crear una actuación consciente sobre la necesidad de implementar acciones preventivas; asimismo, identifica al trabajador con las acciones preparatorias y medidas ejecutadas de la seguridad y salud en el trabajo, 4) “jurídico”, pues, evita la responsabilidad del empleador por la posible afectación a la vida y salud del trabajador, a un entorno laboral adecuado y digno, la participación democrática en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, a la indemnidad de la fuerza de trabajo, al desarrollo personal, al proyecto de vida, etc. que son aspectos regulados en diverso instrumentos jurídicos normativos o materiales (v.g. costumbre) y nacionales o internacionales, sobre los que se asientan las medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Explicados los objetivos fundamentales a los que se orientan las medidas preventivas de la seguridad y salud en el trabajo, es preciso señalar que estos no tienen como horizonte “únicamente” el ahorro de costos económicos y/o de continuidad del flujo productivo o prestación del servicio, sino también están previstos para potenciar las capacidades de los trabajadores y prepararlos para la acción preventiva y orientarlos hacia un actuar consciente en la planificación, análisis, evaluación y ejecución de medidas preventivas contra los riesgos profesionales; lo que exige atender a la particularidad de la situación de los trabajadores y su medio específico en el que se encuentran, como por ejemplo tener en cuenta la situación específica de las poblaciones vulnerables al momento de realizar determinadas medidas preventivas.

Una visión integral de las causas y sus objetivos que generan la función preventiva debe llevarnos a comprender que el trabajador no es un apéndice de la máquina, sino que como fuerza productiva, debe participar activa y conscientemente en la acción preventiva a fin de garantizar que sus objetivos redunden en su bienestar. Sólo así, puede existir una función preventiva integral de la seguridad y salud en el trabajo, para garantizar que el centro de trabajo sea realmente un ambiente seguro (física, psicológica y socialmente) y brinde bienestar al trabajador, lo que implica el análisis

de las causas y objetivos de las acciones preventivas, que deben complementarse con la movilización y participación consciente y efectiva de los trabajadores.

4.2. Función de protección

De forma general, se puede indicar que la función de protección de la seguridad y salud en el trabajo se encuentra relacionada con el resguardo y la defensa ante riesgo profesional que vulnere o amenace la integridad de la fuerza de trabajo. Es por ello que –según GÓMEZ VALDEZ–, dicho cuidado implica lo siguiente: “Al empleador le corresponde proteger la seguridad y salud de sus dependientes (“securitas omnia corrumpit”); por lo tanto, al sobrevenir cambios en los procesos productivos, natural será que nuevas responsabilidades patronales se presenten incesantemente, aspecto que la historia del trabajo hace más de 120 años conoce y, al parecer, representa la manera cómo está diseñada la labor humana dependiente (en la actualidad: contaminación de todo tipo, stress, tabaquismo pasivo, etc.). Desde esta perspectiva, el empleador deberá devolver al trabajador sano y salvo, bajo las mismas condiciones como lo reclutó; puesto que, si alguna contingencia se ha producido en el trabajo o con sujeción del mismo, tendrá que responder por la responsabilidad patrimonial o extrapatrimonial habida y registrada, según sea el caso”³⁷.

La función de protección en la seguridad y salud en el trabajo se materializa en los planes, programas, acciones, políticas, directivas, lineamientos, etc., orientados a resguardar la integridad de la fuerza de trabajo o, en su defecto, protegerlo mediante los mecanismos indemnizatorios, asistenciales, psicológicos, simbólicos, etc.; todo lo cual no se limita a una responsabilidad producto de la relación contractual entre el empleador y el trabajador sino también incluye los deberes generales que tiene el empleador y de las condiciones objetivas de exposición, situación, relación o interacción del trabajador con los objetos, medios o las condiciones de trabajo.

A lo señalado cabe añadir que la función protectora contiene un imperativo que irradia más allá de la propia subjetividad del trabajador ante la vulneración o amenaza que representan los riesgos profesionales. Por ello MERMA ABAD afirma lo siguiente: “La normativa laboral al ser imperativa debe de proteger al trabajador, incluso contra su propia voluntad, el argumento de la libertad de trabajo de ambas partes debe ser desechado, pues esta libertad, en lo que corresponde al trabajador, es más aparente que real, ya que el trabajador apremiado por la necesidad urgente de ganarse el sustento diario para él y para su familia, se halla en condiciones económicas inferiores que le privan de la libre determinación frente al patrono a cuyo servicio se encuentra”³⁸.

37 GÓMEZ VALDEZ, F., *Derecho del trabajo, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, Análisis Secuencial y Doctrinario*, 6ta. Reimpr., Perú, Editorial San Marcos, 2013, p. 121.

38 MERMA ABAD, G., “Fundamentos Jurídicos del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo: Hacia Un Sistema Protector”, *Op. cit.*, p. 298.

Es así que, se puede entender que la función protectora de la integridad de la fuerza de trabajo no sólo adopta una forma personalísima ni únicamente se orienta a la colectividad expuesta al riesgo profesional, sino que también adquiere un carácter estructural, esto es, que reconoce condiciones objetivas que amenazan o vulneran la seguridad y salud en el trabajo sobre la que no cabe una impugnación subjetiva incluso del propio trabajador, con lo cual se busca compensar aquella situación de desprotección estructural en la que se encuentra ante el capital o el Estado, pues la responsabilidad de la planificación, organización, ejecución, supervisión y control de la seguridad y salud en el trabajo no puede recaer sobre el trabajador, quien como átomo en el proceso productivo no se encuentra en condiciones económicas ni sociales de afrontar la totalidad de ámbitos (ergonomía, medicina del trabajo, psicología del trabajo, higiene ocupacional, etc.) que implican el despliegue de la seguridad y salud en el trabajo o los riesgos profesionales; todo lo cual termina siendo responsabilidad absoluta del empleador por su posición de dueño de los medios de producción o titular de la prestación de servicios en la administración pública.

Este aspecto permite comprender que la función de protección en la seguridad y salud en el trabajo busca atenuar la abismal diferencia estructural (que se agudiza por la introducción de una diversidad de áreas de las ciencias sociales y naturales) que se aglutinan en torno a la cuestión social traída por los riesgos profesionales, de tal forma que el empleador es responsable de proteger la integridad (física, psicológica y social) de la fuerza de trabajo debido a su posición organizativa y económica dominante en el desarrollo del proceso productivo o la prestación del servicio

4.3. Función de promoción

Con la Carta de Ottawa de 1986³⁹ y la definición establecida por la Declaración de Luxemburgo de 1997⁴⁰ se ha deconstruido el paradigma médico sobre el significado de la salud, a partir de los cual, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante, INSHT), señala que la promoción de la salud en el trabajo puede ser definida como: “(...) Un proceso político y social global que incluye tanto las acciones dirigidas a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos como a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas. Es, además,

39 Esta carta indica lo siguiente: “La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PST) es aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. Esto se puede conseguir: 1) mejorando la organización y las condiciones de trabajo, 2) promoviendo la participación activa, y 3) fomentando el desarrollo individual.”

40 Este documento señala: “La promoción de la salud consiste en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma. Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio ambiente. La salud se percibe pues, no como el objetivo, sino como la fuente de riqueza de la vida cotidiana. Se trata por tanto de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales así como las aptitudes físicas. Por consiguiente, dado que el concepto de salud como bienestar trasciende la idea de formas de vida sanas, la promoción de la salud no concierne exclusivamente al sector sanitario”.

un tipo de actuación que refuerza los determinantes positivos de salud, permite que nos anticipemos a los continuos cambios derivados del nuevo marco productivo y se basa en el compromiso de la dirección y la participación de los trabajadores”⁴¹.

Entonces, la promoción de la salud en el trabajo puede entenderse como aquellas acciones orientadas a impulsar el desarrollo de condiciones económicas, sociales, culturales, ambientales, etc. que permitan potenciar, reforzar y favorecer los factores que inciden en un estado de bienestar biopsicosocial de los trabajadores, así como la participación democrática en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En ese marco, la función de promoción en el trabajo busca construir y/ repotenciar un ambiente laboral seguro y digno donde todos los actores se comprometan a la realización de acciones, búsqueda de soluciones, planificación de programas y otros similares que impulsen el desarrollo de todos aquellos factores que inciden de forma positiva en la seguridad y salud de los trabajadores y otras personas que, por sus interacciones con los trabajadores o el centro laboral, se encuentran expuestas a los factores de riesgos profesionales.

Además de ello, la función de promoción implica un despliegue de un conjunto de estrategias orientadas a revalorar la seguridad y salud en el trabajo, pues, como señala el INSHT: “Estas estrategias no se limitan a un problema concreto, sino que ofrecen a las personas y colectivos los recursos necesarios para que puedan controlar y mejorar su salud. Persiguen aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. Una promoción de la salud efectiva repercutirá tanto en la salud de las personas como en la de las organizaciones y consecuentemente en la eficiencia del trabajo y en la propia competitividad. La promoción de la salud representa el verdadero carácter preventivo que debe prevalecer frente al reactivo o reparador”⁴².

La clave, en todo caso, está en que la función de promoción de la seguridad y salud en el trabajo lleve no sólo al impulso de las buenas prácticas realizadas al interior de la entidad o empresa para crear un ambiente seguro, sino también de proveer de medios organizativo y económicos para que los empleadores y trabajadores (incluyendo, en general, a la comunidad) puedan ejercer un control consciente sobre las condiciones de su bienestar biopsicosocial, de tal forma que la función de promoción transforme a la seguridad y salud en el trabajo en un sistema activo encargado de reconducir, profundizar y ejecutar las iniciativas y propuestas de mejora continua teniendo en cuenta los constantes cambios tecnológicos introducidos en el proceso productivo que pueden servir para maximizar la salud del trabajador.

⁴¹ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, Op. cit., p. 280

⁴² INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, Op. cit., p. 10.

Para conseguir todo ello, resulta importante impulsar, establecer, desarrollar y consolidar evaluaciones iniciales, planes, programas, sistemas de gestión, registros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, servicios de salud, guías, directivas, lineamientos, reglamentos, etc. donde participen los trabajadores de forma consciente y activa, así como diversos medios que recepcionen sus iniciativas.

Al respecto, WARSHAW y MESSITE⁴³ señalan algunas medidas que se pueden adoptar en el centro de trabajo para promover la mejora de la salud y bienestar de los trabajadores, las cuales son:

- Integración de los programas de protección y promoción de la salud en las iniciativas de las organizaciones encaminadas a controlar las enfermedades y accidentes profesionales.
- Modificación de la estructura de los puestos de trabajo y de su entorno, de forma que sean menos peligrosos y estresantes.
- Adopción de programas financiados por las empresas o los sindicatos y diseñados para que los trabajadores puedan afrontar con mayor eficacia las cargas personales o familiares que perjudiquen su bienestar o su actuación en el trabajo (p. ej., modificación de horarios de trabajo y dotación de prestaciones de asistencia financiera y adopción de programas que aborden el abuso de alcohol y drogas, los embarazos, la atención a la infancia, a los ancianos y a los discapacitados, las dificultades conyugales y la planificación de la jubilación).

De esta forma, la función de promoción puede verse en la incrustación de los sistemas de gestión en las iniciativas de las organizaciones sindicales, alteraciones a las condiciones de trabajo y la proliferación de programas que ayuden a los trabajadores a atenuar su situación económica y social; todo ello con el objetivo de construir y consolidar un ambiente y conciencia preocupada por la seguridad y salud en el trabajo tanto por las organizaciones sindicales como por el trabajador y puedan encontrar en el centro de trabajo un espacio seguro de sus iniciativas.

Por todo lo señalado, es posible advertir que la función de promoción tiene diversos alcances: “social”, porque protege a los ciudadanos, en general, y los trabajadores, en particular de los siniestros, los riesgos laborales y de sus consecuencias, brindándoles un ambiente social de interacciones donde se promueva el respeto mutuo, ambiente de paz y de integración; “económico”, pues ahorra costos provenientes de futuros accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y riesgos psicosociales, así como horas/hombres, otorgando a los trabajadores la posibilidad de ahorro de recursos económicos para ser destinados a mejorar su estado biopsicosocial; “laboral”, porque promueve un ambiente equilibrado y prepara a la organización laboral para acciones de mejora y de control consciente sobre sus actos de seguridad y bienestar,

⁴³ WARSHAW, L. J. y MESSITE, J., “Protección y promoción de la salud: visión general”. En Organización Internacional del Trabajo, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 4ta. ed., España, OIT, 1998, p. 15.2.

permitiendo la germinación de proyectos de vida laborales que reflejen la realización real de cada trabajador y su identificación efectiva con su quehacer en el centro de trabajo; “cultural”, debido a que cohesiona e integra a los trabajadores y permite dotar de las herramientas elementales y sofisticadas para adoptar comportamientos que refuercen, promuevan y feliciten las acciones positivas con una participación activa y consciente, creando un ambiente de apoyo mutuo y solidaridad con perspectiva colectiva.

4.4. Función de habilitación

La función habilitadora en la seguridad y salud en el trabajo, según FIELDING, implica lo siguiente: “La salud es una función habilitadora, es decir, permite a las personas alcanzar otras metas, incluida una actuación acertada en el cumplimiento de sus funciones profesionales. Las empresas desean optimizar la salud debido a la vinculación de ésta con la productividad en el trabajo, tanto cuantitativa como cualitativa. Por tanto, reducir la aparición (incidencia) y la existencia (prevalencia) de enfermedades que conllevan absentismo, incapacidad o trabajo deficiente constituye un objetivo prioritario que justifica una inversión considerable. Las organizaciones de trabajadores, creadas para elevar el bienestar de sus miembros, también tienen un interés intrínseco en patrocinar programas que pueden mejorar el estado de salud y la calidad de vida”⁴⁴.

Bajo estas premisas, la función habilitadora de la seguridad y salud en el trabajo permite convertir el centro de trabajo en un ambiente capaz de dotar al trabajador de aptitudes y destrezas para alcanzar su proyecto de vida, de tal forma que esta predisposición hacia dicho objetivo importa un comportamiento cada vez más unificador y de identificación con su labor desarrollada, contribuyendo decididamente en el desenvolvimiento más óptimo de las tareas asignadas.

La lucha por las mejoras de las condiciones de trabajo y la calidad de vida que determinen la existencia o no de los riesgos profesionales (que por lo general es la tarea de un sindicato), implica luchar contra los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y riesgos psicosociales que priven, frustren, menoscaben o retarden el bienestar del trabajador y la realización de su proyecto de vida. El trabajo, solo así, representa un medio de realización y dignificación que robustece la seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos profesionales.

En consecuencia, la función habilitadora de la seguridad y salud en el trabajo, permite reforzar el sistema de gestión a partir del mejoramiento situacional de la vida del trabajador, a quien se le hace apto y/o capaz de desencadenar la totalidad de sus potencialidades, sea a través de una mejora de su posición económica y laboral, en su centro de labores; o familiar y social, mediante políticas de cohesión e integración

⁴⁴ FIELDING, J. E., “Promoción de la salud en el lugar de trabajo”. En Organización Internacional del Trabajo: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 4ta. ed., España, OIT, 1998, p. 15.9.

colectiva y comunitaria. Un trabajador bajo esas circunstancias puede tener una mejor y mayor predisposición para combatir los riesgos profesionales y alinearse a los objetivos de la productividad económica y/o la calidad en la prestación de los servicios.

5. LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR ANTE LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR

5.1. Dimensión de las obligaciones: obligación del empleador y derecho del trabajador

La seguridad y salud en el trabajo se moviliza en torno a la integridad de la fuerza de trabajo, generando obligaciones al empleador sobre la prevención, protección, promoción y habilitación de la fuerza de trabajo al ser empleada durante la jornada laboral. Es por ello que, la obligación del empleador, a decir de ROMERO MONTES, se manifiesta de la siguiente manera: “Cuando un trabajador presta servicios subordinados en beneficio de un empleador, su obligación es trabajar de acuerdo al contrato laboral y según el principio de buena fe. Por su parte, el principal, además de la remuneración que debe abonar, es deudor de la seguridad. En tal sentido, tanto la doctrina como la Ley le encomiendan los cuidados pertinentes para evitar que la salud o integridad física y mental del asalariado sufran perjuicios como consecuencia de la prestación de servicios, las materias primas empleadas, o del medio ambiente donde el trabajador labora. Estos cuidados, relacionados con la seguridad del trabajador, tienen que ver con las medidas preventivas para evitar que los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales se produzcan, o de producirse los mismos, el empleador está obligado a la reparación de los daños y perjuicios”⁴⁵.

En tal sentido, se establece la obligación y deber del empleador de velar por la integridad del trabajador, mientras que el trabajador debe cumplir con el desarrollo de sus actividades en la forma y modo por la que fue contratado y gozar de su integridad para desarrollarlo; en tal planteamiento se pueden establecer los siguientes elementos: la “obligación (o deber o deuda) de seguridad” evoca un conjunto de acciones exigibles al empleador para tutelar la integridad psicofísica de cada uno de los trabajadores que dependen de él, cuyo deber de conducta implica la protección de la persona y la capacidad laboral del trabajador como ejes inseparables; surgiendo así también el “derecho subjetivo de acreencia” (cuyo origen puede ser contractual o reconocido legalmente) para el trabajador, cuyo sujeto obligado a satisfacerlo no puede ser otro que la contraparte del vínculo jurídico en el que tiene su origen, esto es, su empleador⁴⁶.

⁴⁵ ROMERO MONTES, F. J., “Riesgos Profesionales y Responsabilidad de la empresa”, Revista Jurídica “Docentia et investigatio” de la Facultad de Derecho de la UNMSM, vol. 8, núm. 2, 2006, p. 22.

⁴⁶ ACKERMAN, M. E. (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo, Riesgos del Trabajo, Obligaciones de*

De esta forma, se genera una relación indisoluble con dos características: por un lado, la obligación de seguridad y salud del empleador (privado o público) en la ejecución de las acciones exigibles por las normas jurídicas, contractuales, profesionales, etc.; y por otro lado, el derecho de acreencia de la integridad de la fuerza de trabajo cuyo origen puede ser jurídico o relacional. Además, la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo no se agota en el incumplimiento de determinadas obligaciones contractuales, legales, profesionales, etc., sino que implica el análisis de las condiciones objetivas a las que el trabajador ha sido sometido, producto de su exposición, situación, relación o interacción con los objetos, medios o las condiciones de trabajo; pues dichas condiciones son más cambiantes y pueden reflejar situaciones no contempladas en las obligaciones normativas; de ahí que es preciso incluirlas en la responsabilidad del empleador en proveer de seguridad y salud al trabajador.

Esto explica la necesidad de erigir en requerimiento social la debida protección jurídica de la seguridad y salud del trabajador, integrándolo y desarrollándolo como el núcleo de los planes, programas, acciones, políticas, directivas, lineamientos, etc. con el objetivo de prevenir, proteger, promover y habilitar condiciones adecuadas que permitan al trabajador tener un centro laboral seguro o, en su defecto, ser atendido hasta su recuperación total. Este núcleo sobre el que se erige todas las formas jurídicas que regulan la exposición, situación, relación o interacción del trabajador con los objetos, medios o las condiciones de trabajo, adquiere así una fuerza centrípeta que alinea todo el armazón de la seguridad y salud a favor de la integridad de la fuerza de trabajo.

Es así que, los conflictos que se susciten en torno a la seguridad y salud del trabajador traen consigo un conjunto de obligaciones que, para el Derecho de los Riesgos del Trabajo, adquiere una importancia crucial, pues a partir de aquellas obligaciones se establecen instituciones, principios, criterios, procedimientos, sistemas, lineamientos, directivas, etc.; para encauzar los conflictos por el incumplimiento de las normas que previenen, protegen, promueven y habilitan la seguridad y salud del trabajador.

En ese sentido, cuando el objeto sobre la que se erige la seguridad y salud del trabajo: integridad de la fuerza de trabajo, es amenazado o vulnerado debido a la falta de implementación de mecanismos de prevención, protección, promoción o habilitación de la vida y seguridad del trabajador; se erige la responsabilidad del empleador ante las consecuencias que sufra el trabajador; por ello –según MERMA ABAD–: “Para el empleador, se ha establecido jurídicamente que la seguridad y salud en el trabajo exige un conjunto de actuaciones en el seno de las organizaciones productivas que se deben integrar plenamente en el conjunto de sus actuaciones y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, encabezada y liderada por él mismo. Es decir, se impone al empresario un deber de integrar la prevención de los riesgos laborales dentro de

la gestión global de la organización y gestión de la empresa, lo cual se materializa como primera base con la obligación de elaborar un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, como objetivo central de prevenir, aminorar o eliminar los riesgos en el trabajo”⁴⁷.

Es importante advertir que las actuaciones y decisiones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo se entroncan con procesos técnicos, administrativos, organizativos y de condiciones económicos-sociales, los cuales pueden recaer, principalmente, sobre: 1) el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, 2) los registros obligatorios relativos a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 3) planes, programas o estudio de línea base (evaluación inicial de la seguridad y salud en el trabajo) sobre seguridad y salud en el trabajo, 4) comité de seguridad y salud en el trabajo o, en su defecto, supervisor, y, 5) guías, directivas, lineamientos o reglamentos para el estudio, elaboración o implementación de la seguridad y salud en el trabajo.

En todos estos instrumentos formales yacen el conjunto de obligaciones del empleador a través de verbos rectores como: implementar, desarrollar, dirigir, respetar, etc., pues cada una refleja las condiciones y/o estándares en el que se ejerce el proceso productivo, la prestación de los servicios, el uso de los medios de trabajo, la interacción con el objeto de trabajo, la forma de contratación de la fuerza de trabajo, etc. A ello hay que añadir los instrumentos profesionales o materiales que también permiten deducir las obligaciones del empleador a partir de la propia naturaleza de la actividad, de los acuerdos pactados colectivamente u otras fuentes que se originan en la relación trabajo-capital o trabajo-Estado.

5.2. Dimensión de la responsabilidad: responsabilidad objetiva del empleador

La responsabilidad del empleador se expresa como un criterio objetivo de su posición en el control del sistema de seguridad y salud en la empresa o entidad, de ahí que, a decir de ROMERO MONTES: “La protección que actualmente se ofrece al trabajador, ha sido el resultado de una serie de acontecimientos que, por su creciente importancia social, ha obligado a la empresa a procurar mayor responsabilidad en las condiciones de trabajo que otorga a quienes están a su servicio. Por esta consideración, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con la prestación laboral. De ahí que la mayor parte de los regímenes de protección de las contingencias profesionales continúan fundamentándose sobre el principio de la responsabilidad del empresario, de modo que es el que debe procurar la cobertura de los riesgos de los trabajadores”⁴⁸.

⁴⁷ MERMA ABAD, G., “Fundamentos Jurídicos del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo: Hacia Un Sistema Protector”, *Op. cit.*, p. 296.

⁴⁸ ROMERO MONTES, F. J., “Riesgos Profesionales y Responsabilidad de la empresa”, *Op. cit.*, p. 22.

Bajo el principio de responsabilidad del empleador, se busca dar prevalencia a la obligación que asume por implementar la totalidad de mecanismos, sistemas, servicios, etc. que implica la seguridad y salud en el trabajo, de tal forma que las consecuencias económicas, sociales, culturales, jurídicas, etc. deberán ser atribuidos al empleador. Esto se debe a su posición dentro del proceso productivo o titularidad de la prestación de servicios, la cual le exige tener un grado de control sobre la dirección, organización, administración e implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

De ahí que, el incumplimiento en la implementación de medidas que atiendan integralmente la seguridad y salud del trabajador, genera la responsabilidad del empleador por el incumplimiento de su obligación y a su vez, activa el derecho del trabajador a impulsar acciones (administrativas, judiciales o colectivas) para que sean implementadas de forma efectiva al punto de que las directivas, políticas, instituciones, sistemas, servicios de salud, entre otros, sean evaluados, implementados, fiscalizados, controlados y verificados por las autoridades judiciales o administrativa hasta garantizar su real efectividad y cobertura.

Bajo el principio de responsabilidad patronal, el incumplimiento de la empresa o entidad no puede ser eximida por actuaciones y/o problemas de seguridad y/o salud atribuidas al trabajador, ya que muchas de estas situaciones reflejan la condición objetiva al que la fuerza de trabajo está sometida al proceso productivo o prestación de servicios; siendo que las relaciones entre el trabajador y sus medios, objetos y condiciones laborales son conflictivas y pueden representar un factor determinante del origen de los riesgos profesionales.

Al respecto, WARSHAW y MESSITE señalan que: “(...) la consideración en el lugar de trabajo de la responsabilidad de las personas respecto a sus propios problemas de salud tiende a ocultar la responsabilidad de las empresas respecto a los factores de la estructura del empleo y del ambiente de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar. Quizá un ejemplo clásico sea el de la organización que ofrece cursos de gestión del estrés para enseñar a sus trabajadores a afrontarlo con mayor eficacia, pero no analiza ni corrige las características del lugar de trabajo que generan estrés innecesariamente. Debe reconocerse que los peligros presentes en el lugar de trabajo pueden no sólo afectar a los trabajadores y a sus familias por extensión, sino también acelerar y agravar problemas de salud generados fuera del puesto de trabajo. El respeto al concepto de responsabilidad individual en materia de salud debe matizarse por la comprensión de que los factores propios del lugar de trabajo de los que la empresa es responsable también pueden influir en cuestiones referentes a la salud”⁴⁹.

Esta responsabilidad va más allá de la culpa que pueda ser atribuido a la conducta personal del trabajador, pues, los riesgos profesionales adquieren un carácter objetivo

49 WARSHAW, L. J. y MESSITE, J., “Protección y promoción de la salud: visión general”, *Op. cit.*, pp. 15.6-15.7.

que no depende de la subjetividad del trabajador sino de las condiciones objetivas de su exposición, situación, relación o interacción con los objetos, medios o las condiciones de trabajo, situación que se advierte con mayor claridad si las acciones de prevención, protección, promoción y habilitación requieren cierto grado de planificación y actuaciones deliberadas expresadas en planes, programas, acciones, políticas, directivas, lineamientos, etc. que impactan la forma de organización de la seguridad y salud en el trabajo.

Es por ello que la responsabilidad del empleador en la ejecución de los planes para mantener en buen recaudo al trabajador y garantizar las condiciones para su integridad le exigen adquirir una conciencia sobre los factores que afecten a la vida y salud del trabajador. Aun así, si existiera alguna actuación individual que pueda originar algún riesgo en el trabajo, esta debe ser confrontada con los factores que, directa o indirectamente, influyen en el comportamiento del trabajador; pues, de lo que se trata es de afrontar un riesgo profesional que tiene ocasión en el transcurso del uso de la fuerza de trabajo y de ofrecer una respuesta adecuada e idónea de las causas objetivas y estructurales del infortunio laboral.

6. CONCLUSIONES

La seguridad y salud en el trabajo ha sufrido grandes transformaciones que exigen un replanteamiento crítico sobre sus principales instituciones, principios, criterios, etc. con el objetivo de establecer mecanismos de protección integral de la fuerza de trabajo ante los riesgos profesionales que surgen en nuestra época, lo cual exige no perder de vista la dimensión biopsicosocial del trabajador así como los conflictos que surgen de ella.

El Derecho de los Riesgos del Trabajo representa una ámbito de encausamiento de la cuestión social suscitada, principalmente, por los conflictos generados por la exposición, situación, relación o interacción del trabajador con los objetos, medios o las condiciones de trabajo; que pueden expresarse en los riesgos profesionales tales como los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y riesgos psicosociales, erigiéndose sobre estas un conjunto de instituciones, principios, obligaciones, derechos, sistemas, lineamientos, directivas, criterios, etc. orientadas a proteger integralmente al trabajador ante los conflictos de nuestra época.

Es así que, el papel del empleador en la administración y control de los principales mecanismos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, es la de convertir el centro de trabajo en un espacio donde se proteja la integridad de la fuerza de trabajo, para lo cual debe apelar a fórmulas creativas, institucionales y poco convencionales que permita eliminar o reducir los riesgos profesionales al ritmo de los grandes cambios económicos, tecnológicos y sociales, así como generar un ambiente seguro y saludable donde convivan armónicamente la comunidad, el trabajador y el

proceso productivo o servicio público. El Estado, cumple un papel importante en la articulación de todos los esfuerzos para integrar, simplificar, sistematizar y articular los mecanismos de protección brindados tanto por la seguridad y salud en el trabajo como por las actuaciones de los privados (v.g. a través de los convenios colectivos) para establecer mejores y mayores fórmulas de protección que contemplen la participación democrática real de los trabajadores y el desenvolvimiento de una cultura preventiva en la sociedad.

En lo referido al análisis de los componentes de la seguridad y salud en el trabajo, este permite comprender que, la seguridad en el trabajo está relacionada con medidas relativas a evitar accidentes de trabajo; mientras que la salud en el trabajo se perfila como mecanismo anulador o atenuante de las enfermedades profesionales; siendo que tanto en el objetivo de buscar un ambiente libre y seguro de riesgos profesionales, así como en la protección biopsicosocial en el marco de las relaciones capitalistas de producción, se debe buscar atender a los riesgos psicosociales para otorgar una protección amplia al trabajador en su centro laboral.

Con ello, se puede comprender que los retos de la seguridad y salud en el trabajo desbordan el foco de atención únicamente sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para orientarse hacia la protección ante los riesgos psicosociales con el objetivo de establecer una protección cada vez más integral de la fuerza de trabajo, de tal forma que se establezca en los empleadores la responsabilidad de modificar sus prácticas en torno a las condiciones laborales a la que se encuentra expuesto el trabajador y brindarle las condiciones necesarias para su bienestar físico, psicológico y social. El Estado tiene la obligación de desenvolver políticas sociales y una normativa que proteja dichos ámbitos, con énfasis en la salud mental no sólo de los trabajadores sino de la sociedad en su conjunto.

Por otro lado, la seguridad y salud en el trabajo desenvuelve determinadas funciones, las cuales son: 1) “de prevención”, que se ocupa de la planificación y de la implementación de medidas para anticipar los riesgos profesionales, 2) “de protección”, con la cual se busca proteger la integridad de la fuerza de trabajo o, en su defecto, establecer mecanismos resarcitorios y/o reparadores; 3) “de promoción”, que se propone convertir a la seguridad y salud en un sistema activo, donde se integra a la comunidad laboral y se busca su participación activa y consciente, y 4) “de habilitación”, orientado al mejoramiento de las condiciones de existencia del trabajador en su centro laboral que permita el desarrollo de su proyecto de vida.

Esto señala un nuevo camino para los empleadores: desarrollar, garantizar y promover políticas de seguridad y salud en el trabajo de forma activa, planificar sus decisiones y anticiparse a los nuevos requerimientos de la protección de la fuerza de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta nueva actitud debe orientarse a cumplir las cuatro funciones antes señaladas, generando un ambiente de participación real y sincera, así como de integración, donde se consiga una actuación conciente –tanto en la elaboración, supervisión y ejecución de las medidas–,

por todos los sectores participantes de la seguridad y salud en el trabajo (capital, trabajo y Estado), de tal forma que se consiga un grado de “autocontrol”, “autoorganización” y “autoejecución” de las medidas adoptadas y planificadas.

Además, se debe señalar que la responsabilidad del empleador ante los riesgos profesionales se dimensionan, en “primer lugar”, desde una relación con dos características: como obligación del empleador en garantizar la seguridad y salud en el trabajo, y como derecho del trabajador, por ser acreedor (jurídico y relacional) de la integridad de su fuerza de trabajo. En “segundo lugar”, la responsabilidad del empleador importa un carácter objetivo proveniente de la exposición, situación, relación o interacción del trabajador con los objetos, medios o las condiciones de trabajo. Ambos aspectos buscan atenuar la desigualdad estructural expresada en el papel del empleador en la organización, dirección y ejecución de la seguridad y salud en el trabajo, así como garantizar una protección integral de la fuerza de trabajo.

Así, es preciso advertir que, en las condiciones actuales de nuestra época, la responsabilidad patronal tiende a su configuración objetiva, de tal forma que la responsabilidad sobre los riesgos profesionales ya no pasa tanto por demostrar que el daño sea consecuencia de la labor desempeñada o el incumplimiento de alguna normativa de la seguridad y salud en el trabajo, sino que dicha responsabilidad está más en función del análisis e interpretación de los daños ocasionados por la exposición, situación, relación o interacción del trabajador con los objetos, medios o las condiciones de trabajo, lo cual permite esbozar una concepción más social y crítica, orientada a la protección integral de la fuerza de trabajo, la cual puede abrir un horizonte donde la seguridad social también intervenga y maximice dicha protección.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ACKERMAN, M. E. (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo, Riesgos del Trabajo, Obligaciones de Seguridad y Accidentes y Enfermedades Inculpables*, t. vi, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores, 2010.
- CABANELLAS, G., *Derecho de los riesgos del trabajo*, Argentina, Bibliográfica Omeba, 1968.
- CARTA DE OTTAWA, 1986, (<https://www.ucm.es/delegacion-cultura-preventiva/file/cartaottawa?ver>, consulta: 10/5/2024).
- DE DIEGO, J. A., *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 5ta. ed., Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2002.
- DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO, 1997, (<https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaraci%C3%B3n+de+Luxemburgo/29425288-11f4-4830-84df-b533da2c9f14>, consulta: 14/5/2024).
- FIELDING, J. E., “Promoción de la salud en el lugar de trabajo”. En *Organización*

- Internacional del Trabajo*, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, 4ta. ed., España, OIT, 1998, pp. 15.9-15.13.
- GRIMALDI, J.V. y SIMONDS, R. H., *Manual de Seguridad Industrial y Métodos de Trabajo*, t. I, México, Ediciones Alfaomega, 1991.
- GÓMEZ VALDEZ, F., *Derecho Previsional y de la Seguridad Social, Análisis Doctrinario, Jurisprudencial y Comparado*, Perú, Editorial San Marcos, 2012.
- GÓMEZ VALDEZ, F., *Derecho del trabajo, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 Análisis Secuencial y Doctrinario*, 6ta. Reimpr., Perú, Editorial San Marcos, 2013.
- GÓMEZ VALDEZ, F., *Derecho del trabajo Individual, Relaciones Individuales de trabajo*, 4ta. Ed., Perú, Editorial San Marcos, 2015.
- GÓMEZ VALDEZ, F., *Contrato de Trabajo*, t. II, Perú, ADRUS D&L Editores S.A.C., 2016.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, Barcelona, INSHT, 2017.
- LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J. F., *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, 21va. ed., Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.
- MARINI, R. M., *Dialéctica de la dependencia*, 5ª ed., México, Ediciones Era S.A., 1981.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., “El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol.8, núm. 1, enero-marzo, 2020, pp. 121-151.
- MARX, K., *El capital. Libro Primero: el proceso de producción del capital*, t. I, vol. 1, México, Siglo XXI Editores, 2008.
- MERMA ABAD, G., “Fundamentos Jurídicos del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo: Hacia Un Sistema Protector”, *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social: Dr. José Matías Manzanilla*, núm. 6, año VI, 2019, pp. 288-306.
- NEFFA, J. C., *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CEIL-CONICET, 2015.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*, Ginebra, OIT, 2020.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo decente: memoria del Director General*. Conferencia Internacional del trabajo, 87ª Reunión, Ginebra, OIT, 1999.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Documentos Básicos*, 48ava. ed., Italia, OMS, 2014.
- ORTIZ LÓPEZ, M., “La salud mental desde la psicología laboral”, *Revista del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*, núm. 115, 2023, pp. 68-75.

- RENDÓN VÁSQUEZ, J., *Derecho de la Seguridad Social*, 4ta. ed., Editor Jurídica Grijley E.I.R.L., Lima, 2008.
- RENDÓN VÁSQUEZ, J., *Derecho del Trabajo, Teoría General I*, 2da. ed., Lima, Editor Jurídica Grijley E.I.R.L., 2007.
- RÍOS VELADA, A., “La negociación colectiva como instrumento para frenar los daños a la salud laboral derivados de la precariedad”, *Lan Harremanak*, núm. 44, pp. 218-237.
- ROJAS SORIANO, R., *Capitalismo y enfermedad*, México, Plaza y Valdés S.A. de C.V., 1999.
- ROJAS SORIANO, R., *Crisis, salud-enfermedad y práctica médica*, México, Plaza y Valdés S.A. de C.V., 2000.
- ROJAS SORIANO, R., *Metodología en la calle, salud-enfermedad, política, cárcel, escuela...*, México, Plaza y Valdés S.A. de C.V., 2010.
- ROJAS SORIANO, R., *Investigación-acción en el deporte, nutrición y salud. Un experimento con dieta vegetariana (vegana) 2008-2014*, México, Kanankil Editorial, 2015.
- ROJAS SORIANO, R., *Enfoque sociológico sobre pandemia de Covid-19. Enigmas y desafíos a la ciencia*, México, Plaza y Valdés S.A. de C.V., 2021.
- ROMERO MONTES, F. J., “Riesgos Profesionales y Responsabilidad de la empresa”. *Revista Jurídica “Docentia et investigatio” de la Facultad de Derecho de la UNMSM*, vol. 8, núm. 2, 2006, pp. 19-30.
- RUBÍ SALAZAR, I. (coord.), *Seguridad y Salud en el Trabajo en México: avances, retos y desafíos*, México, Subsecretario de Previsión Social, 2017.
- SKIBA, R., “Principios teóricos de la Seguridad en el trabajo”. En *Organización Internacional del Trabajo: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 4ta. ed., España, OIT, 1998, pp. 56.34-56.36.
- SOMAVÍA, J., *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Santiago, OIT, 2014.
- VÓLKOV, M., SMIRNOV, M. y FAMINSKI I. (coords.), *Diccionario de Economía Política*, Moscú, Editorial Progreso, 1985.
- WARSHAW, L. J. y MESSITE, J., “Protección y promoción de la salud: visión general”. En *Organización Internacional del Trabajo: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 4ta. ed., España, OIT, 1998, pp. 15.2-15.9.