

MEDICINA y SEGURIDAD *del trabajo*

Artículo especial

Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo: políticas públicas para un trabajo decente

Ibero-American Strategy on Safety and Health at Work: Public Policies for Decent Work

Olga Beatriz Guzmán Suárez^{1,2}, Angélica Ocegüera Ávalos¹, Mónica Isabel Contreras Estrada¹

1. Universidad de Guadalajara. México.

2. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, D. C. Colombia.

Recibido: 15-02-17

Aceptado: 04-04-17

Correspondencia

Olga Beatriz Guzmán Suárez

Departamento de la Ocupación Humana.

Universidad Nacional de Colombia.

Carrera 30 # 45-03 Edificio 471 Oficina 525. Bogotá, D. C, Colombia.

Teléfono (057)3108676759

Correo electrónico: obguzmans@unal.edu.co

Resumen

A través del presente artículo, se pretende realizar una revisión del marco institucional global y regional en materia de seguridad y salud en el trabajo con un enfoque de derechos humanos, cuyo eje central serán las estrategias adoptadas para la generación de políticas públicas, enfocadas en la prevención y protección de los trabajadores contra los riesgos laborales.

El desarrollo e implementación de políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, se constituye como uno de los retos que debe ser asumido con la participación de diferentes agentes sociales, en el marco del diálogo social y del enfoque de derechos. Para ello, surge la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST), concebida como un instrumento recomendado a los gobiernos, organizaciones empresariales y sindicales, entidades aseguradoras, colectivos profesionales, sector educativo y la sociedad entre otros, para que se comprometan y adhieran a los objetivos establecidos en el documento y de esta manera establecer de forma consensuada, el marco general que rija la seguridad y salud en el escenario laboral actual de la región.

A partir de una revisión sistemática de la literatura, se realiza la contextualización sobre políticas públicas en salud laboral. Se destaca la importancia de las estrategias en seguridad y salud en el trabajo, y la necesidad de desarrollar e implementar políticas públicas con enfoque de derechos humanos, así como políticas que estimulen el diálogo entre los agentes sociales, que promuevan el logro de un trabajo decente.

Med Segur Trab (Internet) 2017; 63 (246) 4-17

Palabras clave: Políticas públicas, Derechos humanos, Salud laboral, Estrategias, Seguridad y salud en el trabajo.

Abstract

This article intends to propose a review of the global and regional institutional framework involving human rights and occupational safety and health. Central axis will be the strategies adopted for the generation of public policies focused on prevention and protection of workers against occupational hazards.

The development and implementation of public policies on occupational safety and health is one of the challenges that must be assumed under participation of different social agents, within the framework of social dialogue and the rights approach. To this end, the Ibero-American Strategy for Safety and Health at Work (EISST) is conceived as a recommended tool for governments, business and trade union organizations, insurance companies, professional groups, the education sector and society among others, to commit themselves and adhere to the objectives set forth in the document and thus establish in a consensual manner the general framework governing health and safety in the current labor scenario of the region.

The contextualization on public policies in occupational health is carried out based on a systematic literature review. The importance of occupational safety and health strategies and the need to develop and implement public policies with a human rights approach are highlighted. Furthermore there are policies to encourage dialogue among social agents promoting the achievement of decent work.

Med Segur Trab (Internet) 2017; 63 (246) 4-17

Key words: Public policies, Human rights, Occupational health, Strategy, Occupational safety and health.

INTRODUCCIÓN

Por medio de la profundización en las Ciencias de la Salud en el Trabajo, se encuentra un aliciente para focalizar el interés de los actores que de una u otra manera hacen parte de un contexto laboral, rodeado de una serie de condiciones y prácticas culturales, sociales y económicas que tienen suprema influencia sobre los aspectos que en su conjunto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha denominado como «*trabajo decente*»¹ y que a través de diversos mecanismos ha convocado a otros organismos como la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) que ha venido impulsando, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, han sido históricamente promovidas por organismos internacionales que a la fecha vienen dando directrices en función de los derechos humanos, en particular del respeto por los derechos que tienen las personas a la salud, la educación y el trabajo en condiciones dignas. No obstante, la OIT refiere que los esfuerzos por solucionar los problemas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, suelen ser dispersos y fragmentados, por lo que no guardan la coherencia necesaria para producir un impacto real².

Aunado a lo anterior, en la Declaración de Prevencia 2014, y desde el punto de vista de diversos autores, se ponen de manifiesto las transformaciones ocurridas en el mundo laboral³, consecuentes con las nuevas formas de organización en el trabajo tras la aparición de la globalización, que trae consigo nuevos productos y tecnologías, pero además riesgos emergentes para la salud, desaceleración económica que a su vez genera flexibilización del empleo, baja remuneración, informalidad, desigualdad y en general, toda una situación de desprotección y pobreza.

Las actuales condiciones de seguridad y salud en el trabajo impactan mundialmente con altas cifras de siniestralidad, según referencias de la OIT (2013) alrededor de 2,02 millones de las 2,34 millones de muertes anuales corresponden a enfermedades profesionales y representan un promedio diario de 5.500 muertes, además de 160 millones de casos de enfermedades profesionales no mortales que se registran anualmente⁴.

En cuanto a accidentes de trabajo, la OIT (2017) refiere que cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral, lo que indica que anualmente ocurren más de 317 millones de eventos relacionados con el trabajo, causa del alto coste económico y social por el daño a la salud y el consecuente absentismo laboral, que compromete alrededor del 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año⁵.

Estos datos son una aproximación a la situación real, si se tiene en cuenta que la mayoría de organizaciones internacionales han puesto en evidencia las deficiencias en los sistemas de información y escasas prácticas de reporte y de registro.

El impacto que generan las cifras anotadas anteriormente, no solo influyen en la salud laboral de la población trabajadora y en el desarrollo de los sistemas productivos, sino que también generan un impacto a nivel económico, político y social a raíz de la escasa implementación de políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo.

Antecedentes

Los clásicos internacionales en seguridad y salud en el trabajo, provenientes de las organizaciones internacionales expertas en este tema y la literatura científica que se aproxima a los contenidos de políticas públicas, estrategias, planes o programas en salud laboral, ponen de manifiesto la necesidad de diseñar políticas públicas con un enfoque más holístico, en busca de la justicia social, la prosperidad y la paz para todos⁶.

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha dado a conocer una serie de normas internacionales del trabajo, mundialmente reconocidas a través de la configuración de documentos y declaraciones, convenios y recomendaciones internacionales preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de

los trabajadores a nivel mundial, con la misión de «mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo»⁶.

Históricamente, «el índice de ratificaciones de los convenios de la OIT por los estados miembros de América Latina fue siempre y comparativamente alto»⁷, sirviéndole a los países en la mayoría de los casos como marco de referencia previo a la sanción de códigos del trabajo o legislaciones generales en la materia de interés.

Además de la OIT, otras organizaciones multilaterales, organismos internacionales, regionales, locales y hasta la misma sociedad civil, se encuentran alineados en la creación, promoción, aplicación y seguimiento de políticas mundiales englobadas en lineamientos como algunos de los que se mencionan a continuación y que tienen un abordaje específico:

«Salud para todos», Mahler (1981) plantea que este concepto trasciende al propio individuo y todos los escenarios en que él se desarrolla, como es el hogar, la familia, el lugar de trabajo y la escuela; esto significa que La salud ha de ponerse al alcance de cada individuo en un país determinado. Por «salud» ha de entenderse un estado personal de bienestar, es decir, no sólo la disponibilidad de servicios sanitarios, sino un estado de salud que permita a una persona llevar una vida social y económicamente productiva. «La salud para todos» obliga a suprimir los obstáculos que se oponen a la salud (...)⁸.

Otro referente importante es la «Declaración sobre Salud Ocupacional para Todos»⁹, en ésta se adoptó la «Estrategia Global de Salud Ocupacional para Todos»¹⁰ aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud en 1996, al reconocer que «los rápidos cambios que se suceden en el mundo laboral, afectan tanto la salud de los trabajadores, como la higiene del medio en todos los países del mundo».

En cumplimiento de sus funciones, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala en su Constitución (art.2.i.), «promover la mejora de las condiciones de trabajo»¹¹, en 2007, la 60ª Asamblea Mundial de Salud aprobó el Plan Global de Acción de la OMS para la Salud de los Trabajadores (PGA) (2008-2017)¹², como seguimiento de la «Estrategia Global sobre Salud Ocupacional para Todos». Esta última, igualmente se basa en la Declaración de Stresa sobre la Salud de los Trabajadores (2006)¹³; el Marco Promocional de la Convención sobre Salud Ocupacional y Seguridad de la OIT (Convención No. 187 de la OIT) (2006)¹⁴, la Carta de Bangkok sobre Promoción de la Salud en un Mundo Globalizado (2005)¹⁵.

Algunos de los objetivos y puntos de orientación que confluyen de estos documentos son como tal, la elaboración y aplicación de instrumentos normativos sobre salud de los trabajadores, protección y promoción de la salud en el lugar de trabajo, mejoramiento del funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos, facilitación de datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas y por último, la integración de la salud de los trabajadores en otras políticas¹².

Dado el contexto actual del mundo laboral se está promoviendo el logro del «trabajo decente»¹ que constituye un programa de la OIT (1999), el cual se resume como: «las aspiraciones de la gente durante su vida laboral». Esto significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Otro de los lineamientos internacionales es la Declaración del Milenio de Naciones Unidas -ONU (2000)¹⁶, sobre la cual se plantearon los «Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)», en los cuales se destaca el reto del desarrollo y la erradicación de la pobreza mediante el fomento de la paz y la seguridad, los valores y los derechos humanos, la democracia y el buen gobierno¹⁷.

Rodríguez (2009) plantea que los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, se reconocen como una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio

ambiente de trabajo, teniendo en cuenta que su rol es fundamentalmente normativo, y es asumido por la OIT, mediante la formulación de Convenios y Recomendaciones que afectan «a la totalidad del mundo del trabajo»¹⁸.

En este mismo sentido, la OIT (2009) resalta la promoción de la seguridad y salud en el trabajo como una responsabilidad que debe compartirse, por lo que exalta a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones para que participen en la promoción de una cultura de prevención en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, al desarrollo y ampliación de medidas de protección social y al establecimiento de condiciones de trabajo seguras y saludables. Retoma además la Declaración de Filadelfia que confirma la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa¹⁹.

Entre los más de 40 convenios y recomendaciones que tratan el tema de la seguridad y la salud en el trabajo así como más de cuarenta repertorios de recomendaciones prácticas, la OIT (2009) destaca aquellos que «proporcionan un marco referencial para la creación y la aplicación de sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, amplios y con base en la prevención y la mejora continua» algunos de los más relevantes son:

El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima, 1952, núm. 102), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) el Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 2006 (núm. 187)¹⁹.

Con relación a lo anterior, se han establecido procedimientos de control y de cooperación técnica respecto a las normas internacionales del trabajo, los cuales son realizados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que es un órgano independiente, constituido por juristas cuya misión es examinar la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por los Estados Miembros de esta Organización y la información se actualiza a través de un documento que proporciona una perspectiva actualizada sobre la ratificación de los convenios y protocolos y sobre el perfil de cada país²⁰.

Otro de los referentes con trascendencia internacional que ha despertado el interés en varios campos de la investigación, es el de «Entornos de trabajo saludables» de la OMS, definido como: «Aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo»^{21,22}.

En cuanto a las Estrategias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, plantea que para el logro de «mejoras mensurables de las condiciones laborales y una disminución de los accidentes y enfermedades laborales es necesario combinarlos con una serie de instrumentos diferentes, como el diálogo social, buenas prácticas, concienciación, responsabilidad social de las empresas, incentivos económicos e integración»²³.

Existen instancias que han promovido en los últimos años las estrategias internacionales, tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tales como la Unión Europea que publicó la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012) y recientemente la versión (2014-2020), con la cual persigue los siguientes tres retos enmarcados en siete objetivos estratégicos²⁴:

1. Mejorar la aplicación de las actuales normativas de seguridad y salud laboral, en particular, mediante la mejora de la capacidad de las «micro» y pequeñas empresas para poner en marcha estrategias eficaces y eficientes de prevención de riesgos.
2. Mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo para hacer frente a los nuevos y emergentes riesgos, sin descuidar los riesgos existentes.

3. Tener en cuenta el envejecimiento de la fuerza laboral en el entorno de la Unión Europea (European Commission, 2014).

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) por su parte, describe cómo la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST)²⁵, surgió en el marco del II Congreso Iberoamericano de Prevención de Riesgos Laborales «PREVENIA» promovido por la OISS con la cooperación de la Junta de Andalucía y el Ministerio de Trabajo de España celebrado en Cádiz (España - 2007)²⁶.

En dicho congreso, se planteó la iniciativa de adoptar una EISST²⁷ que abordara la promoción de políticas que favorezcan la mejora de las condiciones de trabajo en Iberoamérica y dio origen a la elaboración de una estrategia posibilista, adaptada a la realidad de la región y consensuada de manera tripartita por los gobiernos, las organizaciones empresariales y los sindicatos, la cual fue aprobada en su primera versión para el período 2010 – 2013 por la cumbre de Jefes de Estado (Lisboa – 2009)²⁸.

En el marco del VII Congreso de Prevención de Riesgos Laborales celebrado en México D.F. PREVENIA 2014 se aprobó la segunda versión de la EISST²⁹ para el período 2015-2020 y se declaró lo siguiente:

«(...) el pleno del Congreso PREVENIA 2014 manifiesta su apoyo al documento de la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, a la que encomendamos su implantación, impulso y desarrollo, así como la rendición periódica de la situación de su ejecución. Igualmente recomendamos a los gobiernos, organizaciones empresariales y sindicales, entidades aseguradoras, colectivos profesionales, sector educativo y a la sociedad en su conjunto, su compromiso y adhesión a los objetivos establecidos en el documento, así como el establecimiento de medidas concretas de ejecución e instrumentos de aplicación efectiva que nos acerquen al nivel de garantía de los derechos humanos relacionados con la Seguridad y Salud ocupacional»³.

La EISST ha sido elaborada a partir del Marco Estratégico de la Unión Europea²⁴ en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020, el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT¹⁴, el Plan de Acción Internacional sobre la Salud de los Trabajadores 2008-2017 aprobado por la OMS¹², los Objetivos de Desarrollo del Milenio más allá de 2015¹⁶, ha tomado como base la Declaración Universal de los Derechos Humanos³⁰, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Pactos Regionales y Sub-regionales³¹.

Importancia de las estrategias en seguridad y salud en el trabajo

Las Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo, se conciben como *«un elemento dinamizador del desarrollo de las políticas de seguridad y salud en los países y están directamente relacionadas con el objetivo de generar un mercado de trabajo digno en un contexto social más justo y responsable con los ciudadanos»^{32,33}.*

En concreto, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) plantea que la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST), pretende constituirse en un compromiso para acceder a las políticas de prevención y protección frente a los riesgos profesionales, que garanticen progresivamente el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo en igualdad de oportunidades para acceder y mantener un empleo decente en correspondencia con los diferentes estadios de desarrollo de los países de la Comunidad Iberoamericana. Aborda objetivos concretos y posibilistas, estableciendo diferentes niveles de intervención según el grado de desarrollo en materia de salud y seguridad de cada país.

La base de la EISST es el tripartismo, con el que se promueve el diseño de un marco común y compartido de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales a desarrollar en el futuro por todas las partes activas en esta disciplina, aunando esfuerzos

para mejorar el sistema de protección social de los trabajadores, a la vez que pretende sensibilizar a la sociedad en general, haciéndola más participativa y comprometida en lo referente a la protección social y a la prevención de riesgos laborales, contribuyendo a la promoción de la cultura preventiva e intolerancia hacia los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales²⁵.

La primera versión de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST) impulsada por la OISS (2009) se planteó para el período 2010 – 2013 tras considerar el difícil panorama de la economía mundial presente en ese momento, analizando que la estrategia debe mostrar su compromiso decidido con la promoción de políticas públicas de lucha contra la informalidad, la siniestralidad, la falta de salud y seguridad en el trabajo, las condiciones laborales abusivas y lo que ha resumido como déficit de protección social²⁷.

La segunda versión de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST) impulsada por la OISS (2014) se planteó para el período 2015 – 2020 en el marco del Congreso de Prevención de Riesgos Laborales (PREVENCIÓN 2014), donde se manifestó el apoyo a este nuevo documento, resaltando que en esta ocasión, se le encomendó a la OISS la implantación, impulso y desarrollo de la II EISST, así como la rendición periódica de la situación de su ejecución^{3,29}.

La II EISST (2015 – 2020) se ha enfocado en once objetivos que se presentan a continuación:

1. Reducir la informalidad/Potenciar la generación de empleo con protección social.
2. Avanzar en el diagnóstico de la seguridad y salud en el trabajo.
3. Mejorar el registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y disponer de indicadores de siniestralidad armonizados.
4. Favorecer la participación y corresponsabilidad de los agentes sociales en los procesos de seguridad y salud laboral.
5. Fortalecer las estructuras de Regulación, Inspección, Control y Vigilancia de la seguridad y salud ocupacional.
6. Avanzar en el control de la seguridad y salud en el trabajo en las relaciones de subcontratación.
7. Avanzar en el desarrollo de la vigilancia preventiva de la salud de los trabajadores como instrumento preventivo, con el objetivo finalista de conseguir sistemas integrales de prevención de riesgos laborales.
8. Potenciar la educación y el desarrollo de la cultura preventiva.
9. Incorporar a la planificación estratégica de los riesgos laborales políticas de género y de protección de los menores.
10. Promover la formulación de políticas y programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. Avanzar en el desarrollo de normas técnicas y estándares de calidad adecuados en los sistemas de gestión de la prevención, tanto los de carácter general como los especializados.

Con respecto al seguimiento para la implementación de la EISST, se cuenta con un primer balance realizado por la OISS (2011), en coherencia con lo establecido por la OIT (2003), el cual indica que la involución en los procesos de garantía de condiciones de trabajo más seguras y dignas restará productividad y competitividad a las empresas y sociedades que lo acepten, haciendo evidente cada vez más los costes derivados de la siniestralidad y de la enfermedad laboral que siguen comprometiendo un importante porcentaje del Producto Interno Bruto de América Latina, con valores próximos al 10% y triplicando los indicadores de las zonas más desarrolladas, concluyendo que las inversiones en seguridad y salud laboral que se lleven a cabo en los países, tendrán de manera favorable impacto en los procesos de recuperación económica y eficiencia del gasto público³².

En coherencia con lo anterior, la Declaración de Previsión 2015, consideró como una prioridad el establecimiento de planes y estrategias nacionales de seguridad y salud laboral, dado que las altas cifras de siniestralidad y enfermedad laboral requieren de una participación tripartita, para promover como un objetivo de primer nivel la promoción de la salud y seguridad en el trabajo³⁴.

De igual forma, en dicha declaración, se destaca la necesidad de fortalecer «*políticas públicas inclusivas en relación a la protección social y a combatir el empleo informal*». Lo anterior sugiere continuar trabajando en la búsqueda por la igualdad, el empleo decente y la lucha efectiva contra la pobreza, para lo cual se requiere el desarrollo e implementación de políticas de género, adultos mayores o la protección de los menores, tal y como recoge el Plan Estratégico de la OISS para el periodo 2014-2018³⁵.

Siguiendo el histórico, en Previsión 2016 se presentó el Informe de situación de la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Declaración Previsión 2016³⁶, cuyas conclusiones fueron elevadas a la IX Conferencia de Ministros de Trabajo, Empleo y Seguridad Social³⁷.

Aunado a lo anterior se presentó un primer avance del seguimiento en los países andinos titulado «Implementación de la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST) en Colombia y Zona Andina», producto de la investigación que ha motivado la presente publicación³⁸, en la cual se reflejó que pese a que todos los países del área andina cuentan con un diagnóstico situacional de seguridad y salud en el trabajo³⁹, no en todos se ha logrado la elaboración e implementación de políticas públicas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y precariedad del empleo que tienen como consecuencia los altos índices de siniestralidad laboral previamente referidos.

Existe poca evidencia de desarrollo normativo en países como Bolivia y Ecuador, por lo que urge el apoyo para impulsar la Estrategia y desarrollar consecuentemente las políticas públicas que den alcance a las necesidades de la población trabajadora, en donde se han identificado condiciones desfavorables para su salud, seguridad y bienestar. Perú entre tanto, ha avanzado de manera significativa en los últimos cinco años en la elaboración de políticas en seguridad y salud en el trabajo, sin embargo se requiere de acompañamiento y asesoría técnica, para garantizar su implementación.

De manera importante, se destaca el desarrollo normativo que ha liderado Colombia en este proceso, y que se constituye como referente para los países del área andina. No obstante, se requiere continuidad y seguimiento a las políticas desarrolladas, además de la vigilancia y control por parte de los entes gubernamentales, para que estas disposiciones tanto técnicas como legales, se cumplan e impacten de manera positiva la salud y seguridad de los trabajadores.

En todos los países se requiere de voluntad política para impulsar las estrategias, así como la necesidad de un auténtico diálogo entre los agentes sociales, que promueva la sensibilización hacia el logro de una cultura preventiva en seguridad y salud en el trabajo.

Políticas públicas con enfoque de derechos humanos

La mayoría de organismos internacionales plantean sus estrategias de acción en marcos conceptuales basados en un conjunto de principios, reglas y estándares de derechos humanos, con pertinencia de este enfoque en el contexto político, social e institucional para las regiones.

Para empezar, al hablar de un «enfoque de derechos en las políticas y estrategias de desarrollo», se considera el derecho internacional sobre derechos humanos como un marco conceptual que es aceptado por la comunidad internacional y que puede ofrecer un sistema coherente de principios y reglas en el ámbito del desarrollo, que permita reflexionar acerca de mecanismos de responsabilidad, igualdad, no discriminación, de participación y otorgamiento de poder a los sectores postergados y excluidos⁴⁰.

Abordar la seguridad y salud en el trabajo a partir del enfoque basado en derechos, se constituye en el primer peldaño para otorgar poder a los sectores excluidos y reconocer que en este aspecto también las personas son titulares de derechos que obligan al Estado. Alejarse de este concepto, amplía la brecha entre lo que realmente se busca con los marcos legales y políticas públicas y lo que constituye las verdaderas prácticas culturales.

Al introducir este concepto *«se procura cambiar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas»*⁴⁰.

No se trata entonces, solo de dar cumplimiento a mandatos morales o políticos, que en determinado momento se transforman en mecanismos punitivos o de presión, como se estila en la mayoría de los lineamientos de política pública de carácter normativo en materia laboral, sino que se busca que en el actuar de las personas y de la sociedad se contemplen todos los principios sobre los que se han construido los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Al tener como punto de partida la seguridad y salud en el trabajo como eje de interés en los procesos de investigación, y por tratarse de una temática en la que día a día crecen las desigualdades y se vulneran los derechos que para muchos son desconocidos, a manera de sensibilización es un deber ciudadano conocer la Declaración de Derechos Humanos proclamada por la Organización de las Naciones Unidas³⁰, resaltando entre los artículos que se relacionan con la seguridad y salud en el trabajo los siguientes:

Artículo 3: Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 5: Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 22: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en el artículo 6 (1), reconoce el derecho a trabajar como *«el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado»*³¹.

Además cabe señalar por la importancia de este trabajo los siguientes artículos:

1. **Artículo 7.** Los Estados Partes (...) reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, entre ellas, la seguridad e higiene en el trabajo (inciso b).

2. **Artículo 9.** Los Estados Partes (...) reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.
3. **Artículo 12. 1.** Los Estados Partes (...) reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. El numeral 2 de este artículo establece las medidas que deberán adoptar los Estados Partes (...) a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, entre las que destacan: b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente y c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas³¹.

Si bien se considera que el derecho al trabajo es la base para una vida digna, ello supone la libertad de las personas para elegir y desempeñarse en un trabajo u ocupación que en principio debería partir de sus necesidades e intereses. Ninguna condición de discriminación por género, raza, etnia, religión, partido político, opinión diferente o situación de salud debe aceptarse en el contexto laboral, como tampoco condiciones de trabajo inseguras, insalubres o degradantes de la dignidad humana.

La garantía de derechos relacionados con el trabajo, se enmarcan en la posibilidad que las personas alcancen un nivel de vida decente, para sí mismos y para sus familias. Esto implica, el derecho a remuneración justa, a contratos legalmente constituidos y con protección social. El trabajo debe permitir que las personas logren un equilibrio entre las actividades del trabajo y su vida personal y familiar.

Ante la necesidad de negociar mejores condiciones de trabajo, los trabajadores tienen derecho a asociarse y a afiliarse al sindicato que elijan y a hacer huelga, siempre y cuando esto no amenace la seguridad nacional³¹.

Barona (2015) parte del concepto de «Trabajo decente o digno» promulgado por la OIT y hace referencia a cuatro elementos claves: a) creación de empleo y desarrollo de las empresas; b) protección social; c) normas y derechos en el trabajo; d) gobernanza y diálogo social. De igual forma, menciona algunos de sus antecedentes como los que tuvieron lugar en la Asamblea General y al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

Barona, (2015) describe que en el Sistema Regional de Protección, existen varias declaraciones y convenios que protegen el derecho al trabajo y la seguridad social. El primero es la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que señala en su artículo 24 que todas las personas son iguales ante la ley. Del mismo modo, menciona los Protocolos de Buenos Aires y de San Salvador; en este último se determinó que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño en una actividad lícita, libremente escogida o aceptada (Artículo 6, primer párrafo)^{41,42}.

En continuidad con lo anterior, también se menciona la Carta de Banjul o Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos, que establece que todo individuo tiene derecho a trabajar en condiciones justas y satisfactorias, y recibirá igual paga por igual trabajo. Todo individuo tiene derecho a disfrutar del mejor estado físico y mental posible. Hace referencia además a la no discriminación contra la mujer, la protección de sus derechos y los derechos del niño⁴³.

La Declaración Socio laboral del MERCOSUR contempla la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación sin distinciones ni discriminación (...); derecho de los trabajadores migrantes, independientemente de su nacionalidad, derecho a ejercer el trabajo libre y ejercer cualquier profesión u oficio, derecho de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, incluidas las organizaciones sindicales, con el amparo de las normas que los protegen. Derecho de los trabajadores a ejercer sus actividades en ambientes sanos y seguros, que preserven su salud física, mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional; derecho a la seguridad social⁴⁴.

El Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social promovido por la OISS, señala que las personas tendrán derecho a los beneficios y estarán sujetas a las obligaciones establecidas en la legislación del Estado Parte en que desarrollen su actividad⁴⁵.

Por último, la Carta Social Andina, indica que toda persona tiene derecho a reunirse pacíficamente y asociarse libremente en todos los ámbitos o niveles (político, sindical o social), lo que implica que todo Ciudadano de la Comunidad Andina tiene derecho a fundar y afiliarse a los sindicatos que considere adecuados para la defensa de sus intereses en cualquier País Miembro, con independencia de su nacionalidad. Derecho a la salud como parte fundamental del derecho a la vida, derecho a recibir las prestaciones de salud independientemente de su situación migratoria, derecho a la libertad de buscar un empleo en condiciones dignas y salario adecuado (...)⁴⁶.

Políticas que estimulen el diálogo entre los agentes sociales

A diferencia de los actores sociales, la máxima característica del agente se distingue por «controlar sus pensamientos, actividades, contextos físicos y sociales, son capaces de introducir cambios»⁴⁷. En este sentido los agentes identificados se clasifican en las siguientes categorías.

- El Estado
- Transnacionales y organismos financieros mundiales
- Grupos económicos y políticos

A este último grupo se agregan las organizaciones sindicales de empleadores y de trabajadores, en la medida que se constituyen como agentes de cambio y representación de gremios y sectores.

La experiencia de las organizaciones internacionales y en particular las manifestaciones realizadas por la OISS han demostrado que la participación de los agentes sociales en los procesos de generación de políticas y planes de seguridad y salud ocupacional es un factor altamente efectivo en la consecución de los objetivos propuestos en los diferentes planes de acción nacionales e internacionales, se requiere el compromiso de los Gobiernos para vincular a las principales instituciones científicas y académicas que serán las encargadas de impulsar las estrategias de seguridad y salud desde los primeros años de formación hasta la educación universitaria.

En este contexto, es relevante considerar que en la región también se reconozca la percepción de los agentes sociales a partir de los objetivos trazados por medio de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, con miras a generar líneas de acción comunes, que permitan a su vez, dar cumplimiento a la misma a través de su implementación.

Esto por cuanto la OISS (2011) menciona que «hacerse cargo de esta impresionante tasa de mortalidad, costo económico y pérdidas a largo plazo de los recursos humanos derivada de ambientes de trabajo no saludables, es un reto formidable para países, sectores económicos, promotores y profesionales de la salud»³².

CONCLUSIONES

El desarrollo de políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo a partir de los lineamientos de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, es una necesidad sentida, sobre todo en los países en vía de desarrollo, en donde se focaliza la siniestralidad laboral como consecuencia de la falta de políticas en prevención de riesgos laborales o ausencia de vigilancia y seguimiento de las mismas.

La profundización en estudios sobre la implementación e impacto de la Estrategia en los países de la región debe ser contemplada por los diferentes agentes sociales, en la

medida que son ellos quienes dan cuenta de la importancia de formular políticas ajustadas a la realidad y contexto de sus países, así como los cambios generados a partir de su diseño e implementación.

Es de gran importancia el acompañamiento, asesoría técnica y seguimiento del cumplimiento de los objetivos de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo que promueve la OISS en cada uno de los países miembros, así como la evaluación y seguimiento de la estrategia en sí misma.

Urge la vinculación activa de agentes y actores sociales, que faciliten la posibilidad de retroalimentar los procesos encaminados por los entes gubernamentales y estimular a aquellos que por diversas razones no evidencian avance suficiente para el cumplimiento de indicadores tendientes a disminuir el impacto de los accidentes de trabajo y la enfermedad laboral, así como los avances en la mejora de las condiciones de trabajo.

AGRADECIMIENTOS

A la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), por facilitar el desarrollo de la investigación como aporte de la academia al desarrollo de políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo –OIT-. Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo decente. 87.a reunión Ginebra, junio de 1999. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
2. Organización Internacional del Trabajo, OIT. Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003. Ginebra: OIT, 2004.
3. Organización Iberoamericana de Seguridad Social –OISS-. Declaración Prevencia 2014. Congreso Prevención de Riesgos Laborales. México D.F., 2014. Disponible en <http://www.oiss.org/prevencia2014/libponencias/DeclaracionPREVENCIA.pdf>
4. Organización Internacional del Trabajo –OIT-. The Prevention of Occupational Diseases. Ginebra, 2013. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_208226.pdf
5. Organización Internacional del Trabajo –OIT-. Seguridad y salud en el trabajo. Ginebra, 2017. Disponible en <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
6. Organización Internacional del Trabajo –OIT-. Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo. OIT, Tercera edición revisada. Ginebra, 2014. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318173.pdf
7. Villasmil, P.H. La incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en el momento fundacional del derecho del trabajo latinoamericano: Unas notas introductorias. Documento de trabajo núm. 33 OIT. Ginebra, 2011. Disponible en http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_395_span.pdf
8. Mahler, H. El sentido de la salud para todos en el año 2000. Foro Mundial de la Salud. 2(1):5-15. Ginebra, 1981. Disponible en http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol35_4_09/spu02409.htm
9. Organización Mundial de la Salud, -OMS. Declaración sobre salud ocupacional para todos. Ginebra, 1994. Disponible en http://whqlibdoc.who.int/hq/1994/WHO_OCH_94.1_spa.pdf
10. Organización Mundial de la Salud, -OMS. Estrategia Mundial de la Salud Ocupacional para Todos. El camino hacia la salud en el trabajo. Ginebra, 1995. Disponible en http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf
11. Organización Mundial de la Salud, -OMS. Constitución de la OMS. Nueva York, 1946 Disponible en <http://www.who.int/governance/eb/constitution/es/>
12. Organización Mundial de la Salud, -OMS. Salud de los trabajadores: plan de acción mundial. 60ª Asamblea Mundial de la Salud WHA60.26 Punto 12.13 del orden del día 23 de mayo de 2007. Ginebra, 2007. Disponible en http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf

13. Stresa Declaration on Workers Health. Participants, 7th Meeting of the WHO Collaborating Centres in Occupational Health, Stresa, Italia, 8-9 Junio 2006. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/Declarwh.pdf
14. Organización Internacional del Trabajo, OIT. Marco promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo: Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, 2006. Ginebra, 2005. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iv-1.pdf>
15. Organización Mundial de la Salud, -OMS. Carta de Bangkok para la promoción de la salud en un mundo globalizado. Sexta Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud. Bangkok, Tailandia, 2005. Disponible en http://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/BCHP_es.pdf
16. Organización de las Naciones Unidas -ONU-. Los objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe de 2015. Nueva York, 2015. Disponible en <http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015-spanish.pdf>
17. Somavia, J. Superar la pobreza mediante el trabajo: La OIT y los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2005. Disponible en <http://ilo.org/public/spanish/bureau/exrel/mdg/briefs/woop.pdf>
18. Rodríguez, C.A. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Una oportunidad para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. Turín, 2009. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
19. Organización Internacional del Trabajo -OIT-. Conferencia Internacional del Trabajo 98.ª reunión. Ginebra, 2009. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf
20. ILO conventions, International Labour Conference. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Conference paper 08 February 2017. Disponible en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_543646/lang-en/index.htm
21. Organización Mundial de la Salud, -OMS. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Ginebra, 2010. Disponible en http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
22. Organización Mundial de la Salud, -OMS. Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Ginebra, 2010. Disponible en http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf
23. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo -EU-OSHA. Estrategias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en https://osha.europa.eu/es/organisations/osh_strategies
24. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo -INSHT-. Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca?vgnextoid=de7991ef3e065410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
25. Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS-. Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en <http://www.oiss.org/-Estrategia-Iberoamericana-de,573-.html>
26. Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS- & Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo -INSHT-. Informe del Secretario General de la OISS sobre situación de los trabajos a Diciembre de 2011. Madrid, 2011. Disponible en http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Informe_Secretario_General.pdf
27. Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS-. Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013. Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/INSHT%20en%20Europa/Ambito_Internacional/documentos%20interes/EISST_mayo2010_-3.pdf
28. Santos García Carlos Javier. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Med. segur. trab. [revista en la Internet]. 2007 Dic [consultado 7 de enero de 2017]; 53(209): 25-31. Disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2007000400005
29. Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS-. Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Disponible en <http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/EISST-2015-2020.pdf>
30. Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
31. Organización de las Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
32. Organización Iberoamericana de Seguridad Social -OISS-. Informe de Situación de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013. Madrid 2011. Disponible en http://www.oiss.org/IMG/pdf/EISST_INFORME_DE_SITUACION.pdf

33. Organización Iberoamericana de Seguridad Social –OISS– Estudios sobre seguridad social: 60 años de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social. 1ª Ed. Madrid: Secretaria General de la OISS; 2014.
34. Organización Iberoamericana de Seguridad Social –OISS–. Declaración Previa 2015. Congreso Prevención de Riesgos Laborales. Buenos Aires, 2015. Disponible en http://www.oiss.org/prevencia2015/libponencias/DECLARACION_PREVENCIA_2015.pdf
35. Organización Iberoamericana de Seguridad Social –OISS–. Plan Estratégico de la OISS 2014 - 2018. Recuperado de http://www.oiss.org/IMG/pdf/PLAN ESTRATEGICO_OISS-Version_final.pdf
36. Organización Iberoamericana de Seguridad Social –OISS–. Declaración Previa 2016. Congreso Prevención de Riesgos Laborales. Cartagena de Indias, 2016. Disponible en <http://www.oiss.org/prevencia2016/>
37. Organización Iberoamericana de Seguridad Social –OISS–. IX Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Cartagena de Indias, 2 y 3 de Mayo de 2016. Disponible en: http://www.oiss.org/IMG/pdf/FINAL_DECLARACION_MINISTROS_DE_TRABAJO_Y_SS.pdf
38. Guzmán, O. Implementación de la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (EISST) en Colombia y Zona Andina. Ponencias del IX Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en Iberoamérica. Previa 2016. Disponible en: <http://www.oiss.org/prevencia2016/libponencias/IMPLEMENTACIONEISST.OlgaBeatrizGuzman.pdf>
39. Instituto Salud y Trabajo ISAT. Diagnósticos Situacionales en Seguridad y Salud en el Trabajo Ecuador, Perú, Bolivia y Colombia. Lima, 2013. Disponible en: <http://www.isat.org.pe/publicaciones>
40. Abramovich, V. Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo. Comisión Económica para América Latina y El Caribe –CEPAL– [revista en la Internet]. 2006 Abr [consultado 14 de noviembre de 2016]; 88: 35-50. Disponible en http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11102/088035050_es.pdf?sequence=1
41. Barona, R. El Trabajo y la Seguridad Social según la Constitución y las Normas Internacionales. Bogotá: Grupo Editorial Ibañez; 2015.
42. Organización de las Naciones Unidas. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales «protocolo de san salvador». El Salvador, 17 de noviembre de 1988. Decimotavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General. Disponible en: http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/protocolo_san_salvador.html
43. Organización para la Unidad Africana. Carta africana sobre derechos humanos y de los pueblos. Nairobi, 1981. Disponible en <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1297>
44. Comisión Sociolaboral MERCOSUR. Declaración Sociolaboral del Mercosur. Brasilia, 2015 Disponible en http://www.mercosur.int/innovaportal/file/4506/1/es_declaracion-sociolaboral.pdf
45. Organización Iberoamericana de Seguridad Social –OISS–. Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social. Iquique, 2007. Disponible en http://www.oiss.org/IMG/pdf/GUIA_CONVENIO_MULTILATERAL_IBEROAMERICANO_DE_SEGURIDAD_SOCIAL-OCTUBRE_2013-2.pdf
46. Comunidad Andina de Naciones –CAN–. Carta Social Andina. Lima, 1999. Disponible en [intranet.comunidadandina.org/Documentos/DInformativos/SGdi340.doc](http://www.comunidadandina.org/Documentos/DInformativos/SGdi340.doc)
47. Loza, M. Los Actores y Agentes Sociales de la Integración en América Latina. Departamento de Estudios Ibéricos y Latinoamericanos. Universidad de Guadalajara, 2001.