

Normativas en seguridad y salud ocupacional y los problemas éticos

Occupational health and safety regulations and the ethical problems

Autores

Leila Janeth Delgado Arteaga. <https://orcid.org/0000-0002-8656-6309>
Servicios Médicos de Conservas Isabel Ecuatoriana en Manta. Universidad Internacional del Ecuador, Ecuador. Graduada de Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional. “Primera Cohorte”.
nutriherbal1@hotmail.com

Eugenio Radamés Borroto Cruz. <https://orcid.org/0000-0002-7266-9884>
Universidad Particular San Gregorio de Portoviejo, Manabí, Ecuador.
erborroto@sangregorio.edu.ec

Eugenia Lyli Moreira Macías. <https://orcid.org/0000-0003-3527-5015>
Universidad Espíritu Santo. Samborondón, Guayas, Ecuador.
elmoreira@uees.edu.ec

Fecha de recibido: 2020-06-26

Fecha de aceptado para publicación: 2020-08-26

Fecha de publicación: 2020-09-30



Resumen

En la actualidad, junto a las principales declaraciones y convenios de la Organización Internacional del Trabajo existen más de 40 instrumentos dirigidos a la Seguridad y Salud en el Trabajo que involucran normas mínimas y ética profesional. Se plantea identificar las normativas que precisa el desarrollo de la seguridad y salud ocupacional y los problemas éticos que se vinculan a estas normativas. Se realizó una revisión sistemática exploratoria bajo los enfoques histórico-documentales, donde se encontraron 358 documentos y se seleccionaron 31 documentos a través de los criterios de inclusión y exclusión, variables y análisis de contenido. Se obtuvieron 24 documentos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud con relación a la seguridad y salud y el bienestar de los trabajadores y 7 artículos de varios investigadores con relación a la ética profesional en la



Seguridad y Salud Ocupacional. Se concluye la importancia de analizar desde el bioderecho los problemas éticos existentes y los valores involucrados tanto del trabajador y el empleador, y dar advertencia a la autoridad pública y a las entidades profesionales los vacíos en las normativas y dar así mejora continua a la normativa legal.

Palabras clave: Bioderecho; Bioética; ética y salud laboral; ética y salud ocupacional; salud laboral; salud ocupacional.

Abstract

Currently, together with the main declarations and conventions of the International Labor Organization, there are more than 40 instruments aimed at Occupational Health and Safety that involve minimum standards and professional ethics. It is proposed to identify the regulations required by the development of occupational health and safety and the ethical problems that are linked to these regulations. An exploratory systematic review was carried out under the historical-documentary approaches, where 358 documents were found and 31 documents were selected through the inclusion and exclusion criteria, variables and content analysis. 24 documents issued by the International Labor Organization, World Health Organization and the Pan American Health Organization regarding safety and health and welfare of workers and 7 articles by several researchers regarding professional ethics were obtained in Occupational Health and Safety. The importance of analyzing from the bio-right the existing ethical problems and the values involved of both the worker and the employer, and giving warning to the public authority and the professional entities the gaps in the regulations and thus giving continuous improvement to the legal regulations is concluded.

Keywords: Bio-law; bioethics; ethics and labor health; ethics and occupational health; labor health; occupational health.

Introducción

Existe un interés creciente en el ámbito internacional, regional y nacional sobre la protección a la salud de los trabajadores, su seguridad y las condiciones ambientales del



trabajo, todo esto, en el contexto de consolidación de la categoría jurídica de los derechos humanos, y con ello del bioderecho (OIT, 2008).

Las cifras que presenta la OIT (2018) revelan que por accidentes y enfermedades en relación al trabajo mueren 2.78 millones, y que se reportan más de 374 millones de accidentes por año en el trabajo. La OIT recalca que los costos para las empresas son altos llegando a alcanzar un 4% del Producto Interno Bruto (PIB) global, y que estos son causados por las malas prácticas de seguridad y salud.

¿Es necesario vincular la bioética con la Seguridad y Salud Ocupacional?

En un trabajo digno existe la libertad para que los trabajadores expresen sus opiniones y participen en las decisiones laborales que afecten sus vidas en igualdad de oportunidad, desarrollo personal, competitividad empresarial (Tomasina, 2012), en un marco de seguridad y protección laboral (Muñoz y Vanegas, 2013).

Es evidente, que han surgido modificaciones en el ámbito laboral, con escenarios propios de la globalización y de los cambios tecnológicos, que promueven la circulación de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el intercambio de movimientos de capital y de flujos financieros, el diálogo y circulación de las personas (OIT, 2008). Todo ello ha dado lugar a los estudios desarrollados para comprender al hombre y sus percepciones sobre la Seguridad y Salud Ocupacional.

Es así, que la Comisión Internacional de Salud Laboral (International Commission on Occupational Health – ICOH) (2014) crea el Código Ético Internacional para los profesionales de la salud laboral por el enfoque multidisciplinario, donde intervienen varios profesiones que involucran estos servicios.

El Código de Ética de la ICOH está orientado a tres objetivos (ICOH, 2014):

- (i) el mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo; (ii) el mejoramiento del ambiente de trabajo y el trabajo que conduzca a la seguridad y salud en el trabajo; y, (iii) el desarrollo de organizaciones y culturas de trabajo en una dirección que soporte la salud y seguridad en el trabajo (p. 14).

La OMS (2007) manifiesta que la mitad de la población a nivel mundial la componen los trabajadores, los cuales son los principales generadores del desarrollo y crecimiento tanto



económico como social. De dicha población solo una pequeña minoría tiene acceso al servicio de salud ocupacional (SO) y están relacionados con: la prevención primaria de los peligros en el trabajo; la promoción de la salud; las condiciones de trabajo y la mejora de los programas y sistemas de salud de los trabajadores, coincidiendo con los tres objetivos que promulga el Código de Ética de la ICOH.

Por lo consiguiente, los actores sociales como el ambiente, la economía, la industria y la educación son aspectos donde se transmite el derecho a la protección de la salud (CESCR, 2000).

Los dilemas éticos-jurídicos concernientes a la salud del trabajador y de la población en relación con el tipo de trabajo, nacen del ejercicio de la actividad laboral resguardando factores de vínculo riesgo-beneficio y aspectos de relación del médico del trabajo-paciente, tales como: el secreto profesional, el derecho a conocer los riesgos por parte de los trabajadores, el consenso de los trabajadores en relación con el riesgo, el habeas data, el deber del médico de informar a los trabajadores las actividades de alto riesgo para ellos y la comunidad, el conflicto entre el bien de la sociedad, que necesita de la productividad y el bien del sujeto (Sgreccia y Mele, 1994).

Con el fin de que “el trabajo decente signifique también trabajo seguro” constituir instrumentos que direccionen la creación de políticas públicas y normativas en SST que procure entornos laborales saludables y seguros, y llevar a cabo la gestión de los riesgos que se presentan en el trabajo con el afán de que los resultados sean favorables tanto para el ser humano como para el ambiente. Las entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) Organización Panamericana de la Salud (OPS) desde su institución han planteado diversas políticas universales en beneficio de los trabajadores trabajadores (Álvarez y Riaño, 2018).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas en 1948, en su Carta Internacional de los Derechos del Hombre expresa en su artículo 3 que “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad” (ONU, 1948) así también Gaudlitz (2008) expresa “el valor humano fundamental de la protección de los derechos y bienestar de todos los sujetos humanos en la experimentación científica”(p.140). La ICOH (2014) informa que:



Existe una amplia gama de disciplinas que están relacionadas con la salud ocupacional, dado que es una interfaz entre la tecnología y la salud que cubre aspectos técnicos, médicos, sociales y legales. Entre los profesionales de la salud ocupacional se incluyen médicos(as) del trabajo, enfermeros(as) ocupacionales, inspectores(as) de fábricas, higienistas ocupacionales, psicólogos(as) ocupacionales, especialistas en ergonomía, rehabilitación, prevención de accidentes y el mejoramiento del ambiente de trabajo, así como en la investigación en salud y seguridad ocupacional. La tendencia es utilizar las competencias de estos profesionales de la salud ocupacional dentro del marco y el enfoque de un equipo multidisciplinario (p. 11-12).

Los valores éticos, según Potter (1970) no pueden ser separados de los hechos biológicos, y sostuvo que: “La humanidad necesita urgentemente una nueva sabiduría que le proporcione el conocimiento de cómo usar el saber, para la supervivencia del hombre y la mejora de la calidad de vida” (p. 246). Siendo la bioética para Caporella (2018) “el estudio sistemático y profundo de la conducta humana en el campo de las ciencias de la vida y de la salud, a la luz de los valores y de los principios morales” (p.245).

En su estudio Perales (2008) sostiene que la ética integra: normas, costumbres, cultura, valores morales y otras variables que dan forma a la estructura de una organización responsable con sus partes interesadas y este conjunto de manifestaciones que pueden afectar a la empresa se resumen en:

1. Los trabajadores perciben síntomas de ansiedad al acercarse al trabajo y de alivio al alejarse de él.
2. Los trabajadores realizan sus funciones, en lo posible, individualmente, evitando meterse en problemas.
3. La comunicación anómala (chismes) aumenta rápidamente.
4. Los conflictos interpersonales y los problemas laborales aumentan.

Según Borroto (2015) “Hoy el dilema ético principal estriba en que el ser humano en su accionar sea consciente de la necesidad de ser éticamente justo aún en un mundo profundamente injusto” además infiere como conclusión que:



La universalidad de la ética es una exigencia irrecusable en el marco del desarrollo actual de la humanidad. Hoy todavía estamos a tiempo, es en el presente que se puede, no solo salvar la humanidad, sino construir una sociedad más justa y feliz (p.14).

Es por ello que los objetivos del presente estudio son: identificar las normativas que precisa el desarrollo de la seguridad y salud ocupacional e identificar los problemas éticos que se vinculan a estas normativas.

Metodología

La investigación se basa en una Revisión Sistemática Exploratoria (Manchado Garabito *et al.*, 2009; Kitchenham, 2004) con enfoque histórico-documental de fuentes primarias donde se seleccionaron instrumentos internacionales, resoluciones y declaraciones emitidos y postuladas por la OIT; OMS; OPS y otros artículos y documentos con literatura específica en políticas públicas y programas nacionales enfocados a la seguridad y salud en el trabajo que buscan promover y proteger la salud de los trabajadores, su seguridad y el medio ambiente y la ética de los profesionales de la Seguridad y Salud Ocupacional.

La búsqueda se realizó en base a las palabras clave: salud laboral; bioética; bioderecho; salud ocupacional; ética y salud laboral; ética y salud ocupacional, por medio del motor de búsqueda de Google Académico y en bases de datos como: SciELO, Directory of Open Acces Journal (DOAJ), Redalyc, Science Direct y otros, sin restricción de tiempo en la búsqueda. Los resultados arrojaron 358 artículos, de los cuales se seleccionaron 31 documentos los que están relacionados a la temática.

Las normas de revisión acogidas para este estudio fueron basadas en: corroborar y conseguir los trabajos completos, que constaten su relevancia para la investigación y revisar las fuentes de información (Caro *et al.*, 2005). Los criterios de inclusión (Merino, 2011) surgieron en referencia al Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025 y su línea estratégica de acción 1 (Elaborar y actualizar la legislación y los reglamentos técnicos sobre la salud de los trabajadores) como: instrumentos jurídicos, políticas y normas dirigidas a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST); documentos aplicables en



materia de salud y normas de salud pública, documentos y artículos con relación a la ética en profesionales de la Seguridad y Salud Ocupacional.

Se excluyeron publicaciones que a pesar de contener los términos o palabras clave no incluían información de interés. En la selección de los documentos pertinentes para la revisión se realizó un análisis de contenido (López, 2009) donde se evaluaron las variables: Instrumentos jurídicos y políticos en la Seguridad y Salud Ocupacional y la relación de la ética con los profesionales de la Seguridad y Salud Ocupacional.

Para la extracción de datos se utilizó un formato de revisión documental, el cual se agrupo en tres secciones: 1) datos a gestionar; 2) datos descriptivos de la publicación y 3) temáticas relevantes de la publicación alineados al estudio (Caro *et al.*, 2005), donde toda la información hallada se ordenó en base al Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025 y su línea estratégica de acción 1 con su objetivo 1.1.

Es importante destacar el artículo “Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional” de Ángela Arenas y Carolina Riveros (2017), el cual fue guía para el desarrollo de la revisión documental.

Se revisó el cumplimiento de cada documento asociado al estudio en base a las normas de la bioética en la investigación y a los principios bioéticos aceptados universalmente en referencia a su utilidad social y su validez científica (Borroto, 2015).

Resultados y Discusión

De acuerdo a los documentos normativos analizados en esta revisión histórica se identificaron 24 documentos internacionales pertenecientes a la OIT, OMS, OPS y otros, los cuales se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1.

Instrumentos Internacionales para la Salud Ocupacional

Descripción del instrumento	Vinculante/ Orientativo	Ámbito de jurisdicción
1950- Comité Mixto OIT-OMS	Orientativo	Naciones Unidas
1978- Declaración Alma-Ata	Orientativo	Naciones Unidas
1981- C-155 sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores	Vinculante	Naciones Unidas
1985- C-161 sobre Servicios de Salud en el Trabajo	Vinculante	Naciones Unidas
1985- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)	Orientativo	Naciones Unidas



1986- Acuerdo de Promoción de la Salud de Ottawa	Orientativo	Naciones Unidas
1994- Declaración Global de Salud Ocupacional para Todos, Beijing	Orientativo	Naciones Unidas
1996- Estrategia Global sobre Salud Ocupacional para Todos, Ginebra	Orientativo	Naciones Unidas
1997- Declaración sobre Promoción de la Salud hacia el Siglo XXI, Yakarta	Orientativo	Naciones Unidas
1997- Declaración sobre la Promoción de la Salud en los Ambientes de Trabajo de la Unión Europea, Luxemburgo	Orientativo	Unión Europea
1998- Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra	Orientativo	Naciones Unidas
1998- Declaración Mundial de la Salud, Resolución 51.12, Ginebra	Orientativo	Naciones Unidas
1998- Memorándum sobre la Promoción de la Salud en Pequeñas y Medianas Empresas, Cardiff	Orientativo	Unión Europea
2001- Plan Regional en Salud de los Trabajadores, Washington	Orientativo	Organización de Estados Americanos
2002- Declaración sobre Desarrollo en Europa de Buenas Prácticas para un Espacio de Trabajo Saludable, Barcelona	Orientativo	Unión Europea
2003- Estrategia Global para la Seguridad y Salud Ocupacional, Ginebra,	Orientativo	Naciones Unidas
2005- Carta de Bangkok, Tailandia	Orientativo	Naciones Unidas
2006- Declaración sobre la Salud de los Trabajadores, Stresa	Orientativo	Naciones Unidas
2006- Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo 187, Ginebra	Vinculante	Naciones Unidas
2007- Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores 2008-2017, Ginebra	Orientativo	Organización de Estados Americanos
2008- Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el trabajo	Orientativo	Naciones Unidas
2008- Determinantes Sociales de la Salud	Orientativo	Naciones Unidas
2014- Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional, CISO/ICOH		
2015- Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025, Washington	Orientativo	Organización de Estados Americanos

Nota: Secuencia cronológica y descripción de los Instrumentos para la Salud Ocupacional y vinculación obligatoria u orientativa y el ámbito de jurisdicción aplicable.

Los artículos y libros seleccionados que se corresponden con la segunda variable descrita (la relación de la ética con los profesionales de la Seguridad y Salud Ocupacional) se presentan en la Tabla 2, donde se muestran datos bibliométricos pertenecientes a cada uno de los estudios.

Tabla 2

Documentos relacionados con la ética de los profesionales de la SSO

Año/País	Título/Autores	Conclusiones
2017/Colombia	Aspectos éticos y legales de la salud laboral. Arenas y Riveros	El desafío es crear conciencia entre los encargados de formular políticas públicas y empresariales sobre la complejidad del fenómeno del trabajo. También se enfatiza la implementación de buenas prácticas en los diversos sectores involucrados.
2010/España	Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global. Benach, Muntaner, Solar, Santana, y Quilan	Disponemos de los instrumentos necesarios para llevar a cabo ese cambio económico-ecológico, pero se requiere un poder político capaz de imponer reglas de juego nuevas y criterios nuevos que regulen la actividad económica-ecológica-social.
2018/España	Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una	Se debe considerar como fundamental que la salud y seguridad del trabajador no es un componente negociable desde la perspectiva



	incorporación necesaria de cara al futuro. Caporella	productiva, sino ha de constituir los cimientos sobre los cuales se asienta el desarrollo productivo, humano y social de un país.
2008/Chile	Reflexiones sobre los principios éticos en investigación biomédica en seres humanos. Gaudlitz	La regulación ética permite disminuir el riesgo de daño o atropello a la dignidad de las personas. La responsabilidad profesional de los investigadores y de las instituciones participantes es la base para proteger efectivamente a los probandos.
2003/Chile	Pautas éticas de investigación en sujetos humanos: nuevas perspectivas. Lolas y Quezada	La totalidad de las regulaciones incluye el examen de los protocolos de investigación por personas ajenas al proyecto. La práctica usual es establecer comités de ética de la investigación, diferentes de aquellos que controlan la práctica asistencial.
2013/Argentina	Enfoque desde la Bioética de la relación Trabajador - Riesgo Laboral: Un tema pendiente por ser abordado. Muñoz y Vanegas	La salud ocupacional como un bien global, debe orientarse a políticas públicas de carácter global, pero con responsabilidad colectiva y favoreciéndose de la coherencia de intereses entre el Estado, los trabajadores y el sector privado. En base a la discusión ética planteada, los diferentes actores, deberían adoptar políticas públicas ante las condiciones de falta de seguridad en el trabajo.
2008/Perú	Ética institucional y estrés laboral. Perales	Ocuparse de ética no sólo es hablar de filosofía, sino que, en el fondo, influenciando nuestra conducta individual o colectiva, funciona como un mecanismo de defensa individual y social.

Nota: Artículos que contienen la variable: relación de la ética con los profesionales de la Seguridad y Salud Ocupacional.

Entre los documentos internacionales históricos normativos que promueven la seguridad y salud de los trabajadores y del medio ambiente, y que se relacionan con el objetivo de la presente investigación se detallan de manera cronológica exaltando los enunciados pertinentes para el estudio y de manera simplificada en la Figura 1 por medio de una Línea de Tiempo.

Una primera definición de salud ocupacional realizada de forma conjunta en la reunión del Comité Mixto entre la OIT y la OMS en el año de 1950 manifiesta que:

Es el conjunto de actividades multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todos los oficios, promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su tarea. (Arenas y Riveros, 2017, p. 66)

Para el año de 1959, en la resolución 112 en referencia a los Servicios de Medicina del Trabajo se acuña el término salud ocupacional el cual fue redefinido en 1995:

El énfasis de la salud ocupacional está orientado al mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo, mejorar el ambiente de trabajo y el trabajo mismo y al desarrollo de una cultura de trabajo sano y seguro



reflejada en los sistemas gerenciales, los principios de participación, las políticas de entrenamiento y la calidad gerencial del compromiso. (GOHNET, 2003, p. 1)

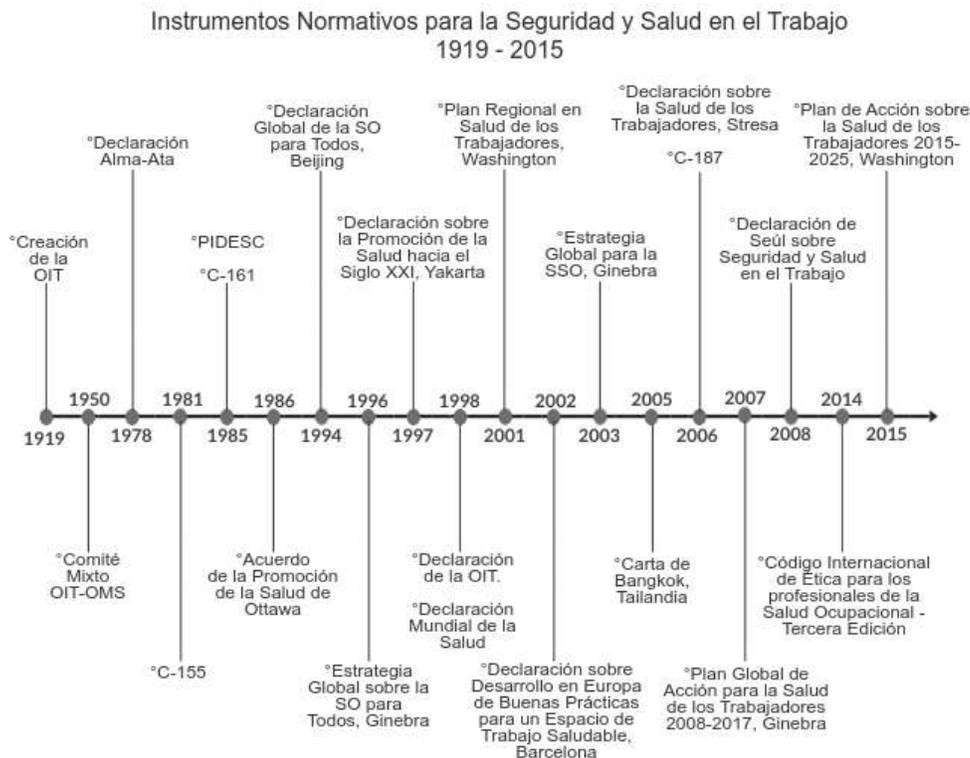
La Declaración sobre Atención Primaria de Salud, de Alma-Ata, en 1978 donde en su párrafo VIII manifiesta que:

Todos los gobiernos deben formular políticas, estrategias y planes de acción nacionales, con objeto de iniciar y mantener la atención primaria de salud como parte de un sistema nacional de salud completo y en coordinación con otros sectores. Para ello, será preciso ejercer la voluntad política para movilizar los recursos del país y utilizar racionalmente los recursos externos disponibles. (OPS, 1978, p. 2)

De acuerdo al Convenio sobre Salud y Seguridad de los Trabajadores 155 de 1981, señala varios artículos tales como: artículo 3 letra e, hace referencia que "la salud en relación con el trabajo abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino los elementos físicos y mentales que afectan la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo" (OIT, 1981, s.p).

Ilustración 1

Línea de Tiempo de Documentos Internacionales con relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo





Nota: Línea de Tiempo de documentos Normativos Internacionales publicados desde 1919 - 2015. Documentos jurídicos, políticas y normas relacionadas con la Seguridad y Salud de los Trabajadores.

Por otra parte, el Convenio sobre Servicios de Salud en el Trabajo 161 de 1985, en su artículo 1 letra a, indica que:

La expresión servicios de salud en el trabajo designa servicios investidos de funciones esencialmente preventivas que se encargan de asesorar al empleador, a los trabajadores y a los representantes en la empresa acerca de: i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo. (OIT, 1985, s.p).

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, que interpreta el Pacto Internacional que comisiona, y de acuerdo a la Observación General 14, artículo 12 sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, señala que: “se reconoce que el derecho a la salud está estrechamente vinculado con otros derechos humanos y abarca factores determinantes de la salud como las condiciones sanas de trabajo y medio ambiente” (CESCR, 2000, p. 2).

La política de promoción de la salud considera necesario en concordancia al Acuerdo para la Promoción de la Salud, Ottawa, 1986, combinar enfoques complementarios al incluir temas relacionados a la legislación, impuestos, medidas de vigilancia y cambios organizacionales

para contrarrestar efectos tales como: agotamiento de los recursos, condiciones de vida no saludables, entorno y mala nutrición; al mismo tiempo se requiere centrar la atención en temas de salud pública, riesgos laborales, contaminación, vivienda y asentamientos (PAHO, 1986).

Es reconocida como prioridad la salud en el trabajo y un derecho fundamental del trabajador, según la Declaración Global de Salud Ocupacional para Todos, de Beijing, en 1994. Por lo que, independientemente de edad, sexo, nacionalidad, profesión, importancia o



situación del lugar de trabajo los servicios de salud ocupacional deben estar a disposición y alcance de los trabajadores (OIT, 1994).

Los entornos de salud y asistencia ocupacional son esenciales para las personas, comunidades y países, al mismo tiempo para la salud económica de cada empresa como lo señala la Estrategia Global sobre Salud Ocupacional para Todos, de Ginebra, en 1996. Por otra parte, menciona que se exige un enfoque multidisciplinario en el desarrollo de la salud en el trabajo. Finalmente, en el mencionado documento se propone “promocionar un medio ambiente saludable de trabajo, fortalecer los servicios de salud ocupacional, desarrollar normas de salud ocupacional basadas en la evaluación científica de los riesgos, establecer sistemas de registro y de datos y fortalecer la investigación” (de la Salud, A. M., 1996, p. 2).

La clave para asumir una responsabilidad social es la promoción de salud, la cual implica: evitar el daño a la salud de las personas, proteger el ambiente y asegurar el uso sostenible de recursos, salvaguardar al ciudadano en el mercado y al individuo en el lugar de trabajo, e incluir un enfoque de equidad en las evaluaciones de impacto de la salud; aspectos esenciales como parte integral de la política de desarrollo, en el marco de la Declaración sobre Promoción de la Salud hacia el Siglo XXI, de Yakarta (1997).

Entre los retos del siglo XXI para la organización del trabajo se encuentran: la globalización, el uso creciente de la tecnología de la información, los cambios en las políticas de empleo (trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, teletrabajo, etc.), el envejecimiento de la población trabajadora, la importancia creciente del sector de servicios, el downsizing (disminución del tamaño de las plantillas de trabajadores en grandes industrias), el incremento de personal en pequeñas y medianas empresas y la orientación hacia el cliente y la gestión de la calidad, descripción destacada por la Declaración sobre la Promoción de la Salud en los Ambientes de Trabajo de la Red Europea (1997) en Luxemburgo. Adoptada en Ginebra, 1998, la Declaración de la OIT compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos, hayan o no ratificado los convenios pertinentes, los que están comprendidos en cuatro categorías como son: 1) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, 2) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, 3) la abolición



del trabajo infantil y 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (OIT, 1998).

Entre uno de los objetivos principales que presenta la Declaración Mundial de la Salud, Resolución 51.12, de Ginebra, 1998, está en promover la responsabilidad social para la salud, permitiendo a través de la dirección general, generar acciones de desarrollo de las ciudades que potencien los lugares de trabajo y servicios de salud incluyendo la promoción de la salud a los grupos vulnerables (OMS, 1998).

Desde una perspectiva del derecho a la salud es importante proporcionar apoyo a los países sobre la promoción y protección de los derechos de los trabajadores, que debe ser reconocido nacionalmente que promueva el derecho al goce del máximo grado de salud, abordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En el Memorándum de Cardiff, sobre la Promoción de la Salud en Pequeñas y Medianas Empresas presentan las diferencias entre ellas, desde la organización y estandarización de sus actividades y condiciones de trabajo, entre otras variables se enuncian que estas deben generar estrategias que comprometan a todas las partes interesadas en la promoción de la salud (ENWHP, 1998).

De conformidad con El Plan Regional en Salud de los Trabajadores, Washington, 2001, muestra en su estructura varios aspectos, entre los que destacan: el promover desde un enfoque global integrado el acrecentar acciones preventivas y de control de los procesos peligrosos para proteger la salud de los trabajadores, además, de los riesgos ocupacionales que proceden de las nuevas órdenes laborales internacionales. También, se reconocen como principios orientadores del plan: la universalidad, la equidad, la participación, la concertación, la integralidad, la coherencia y la oportunidad. Inclusive, indica que los objetivos estratégicos del plan apuntan a fortalecer las capacidades de los países en temas de prevención y control de riesgos desde los distintos entornos de trabajo; establecer políticas aplicables e integrales para la salud de los trabajadores (OPS, 2001).

La Declaración sobre el Desarrollo en Europa de Buenas Prácticas para un Espacio de Trabajo Saludable, infiere que, para asegurar la supervivencia de las empresas esta debe desarrollar innovación, que permita tener empleados saludables (ENWHP, 2002).



Sufrimiento, pérdida de vidas humanas y un elevado costo económico son consecuencia de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, de acuerdo a la Estrategia Global para la Seguridad y Salud Ocupacional, Ginebra, 2003, sin embargo, es débil la sensibilización respecto a la seguridad y salud en el trabajo. En todo caso, para obtener una cultura nacional de prevención de seguridad y salud en el trabajo, es necesario el respeto del derecho a gozar de un ambiente seguro y saludable en todas las esferas (Somavia, 2003).

Dentro del marco de la Carta de Bangkok para la Promoción de la Salud en un Mundo Globalizado, Tailandia, 2005, considera adherir normas y leyes que regulen y den garantía a los trabajadores frente a posibles daños en su salud. En efecto, la implementación de buenas prácticas empresariales, es uno de los compromisos clave para la promoción de la salud (OMS, 2005).

Entre los cambios que se producen por la globalización, y se observan dentro de La Declaración sobre la Salud de los Trabajadores, Stresa, 2006, se encuentran: la presencia de crecientes desigualdades entre países, sectores y grupos sociales, en referencia a la exposición de los trabajadores a los riesgos, su estado de salud y el acceso a los servicios de salud, el cual es considerado como un problema ético y moral.

Por otra parte, se visualiza una débil legislación y aplicación por la carencia de prevención en algunos países en correspondencia con la transferencia de tecnologías y productos peligrosos para la salud de los trabajadores. Incluyendo que las condiciones de trabajo insalubres, inseguras e injustas son asociados a problemáticas como la migración internacional de los trabajadores, la pobreza persistente, el crecimiento de la economía informal y la discriminación en el lugar de trabajo (OMS, 2006).

En el contexto de consolidación de la categoría jurídica de los derechos humanos, y con ello del bioderecho, la protección a la salud de los trabajadores, entendidas desde un enfoque biopsicosocial, su seguridad y las condiciones ambientales del trabajo, asume un interés creciente en los ámbitos internacionales, regional y nacional.

Todavía el proceso de globalización, caracterizado por la creación e implementación de nuevas tecnologías, la circulación de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el intercambio de movimientos de capital y de flujos financieros, el diálogo y circulación de las personas, están modificando el mundo del trabajo y generan escenarios inéditos.



Según el artículo 4.2 del Convenio del Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo 187, Ginebra, señala que los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo deberán incluir legislación, convenios colectivos en su caso y otros pertinentes; autoridad(es) u organismo(s) designados legítimamente; mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección; al igual que disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes. Con respecto al artículo 4.3, se debe incorporar investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo e incluir un mecanismo para la recopilación y el análisis de los datos relativos a las lesiones y enfermedades profesionales cuando sea procedente, y tener en cuenta los instrumentos de la OIT pertinentes (OIT, 2006).

El primer objetivo del Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores 2008-2017, Ginebra, 2007, consiste en elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre salud de los trabajadores, que prevean lo siguiente:

promulgación de legislación; establecimiento de mecanismos para la coordinación intersectorial de las actividades; financiación y movilización de recursos para la protección y promoción de la salud de los trabajadores; fortalecimiento de la función y la capacidad de los ministerios de salud, e integración de los objetivos y medidas relacionados con la salud de los trabajadores en las estrategias sanitarias nacionales (OMS, 2007, p. 6).

La Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo manifiesta en su numeral 1 que “la promoción de altos niveles de seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de la sociedad en su conjunto..., garantizando que los planes nacionales concedan prioridad a la seguridad y salud en el trabajo...” (OIT-AISS-KOSHA, 2008, s.p).

Según el Informe de la Comisión de la OMS sobre Determinantes Sociales de la Salud del 2008, reconoce que:

las condiciones de vida son causa de buena parte de las inequidades sanitarias entre los países y dentro de cada país. Se trata en particular de: la distribución del poder, los ingresos y los bienes y servicios; las circunstancias que rodean la vida de las personas, tales como su acceso a la atención sanitaria, la escolarización y la



educación; sus condiciones de trabajo y ocio; y el estado de su vivienda y entorno físico. (OMS, 2008, p. 1).

Además, el estudio mundial multidimensional realizado por la Red sobre Condiciones de Empleo concluyó: que las condiciones desiguales de empleo y las condiciones peligrosas en el entorno de trabajo contribuyen a las desigualdades; este estudio analiza las relaciones entre el empleo y el trabajo (Benach *et al.*, 2010).

Otro de los documentos integrados en la RSE por la pertinencia y en relación con la segunda variable, es el Código de Ética de la International Commission on Occupational Health (ICOH) el mismo que es utilizado como base para la creación de códigos de éticas específicos en diferentes áreas como la política, educación y otros, basado en tres principios:

1. El propósito de la salud laboral es servir a la protección y la promoción de la salud física y mental y el bienestar social de los trabajadores en forma individual y colectiva.
2. Los deberes de los profesionales de la salud laboral incluyen la protección de la vida y la salud de los trabajadores, el respeto a la dignidad humana y la promoción de los más elevados principios éticos en las políticas y programas de salud laboral.
3. Los profesionales de la salud laboral son expertos que deben gozar de plena independencia profesional en el ejercicio de sus funciones (ICOH, 2014, p.16).

En definitiva, la Organización Panamericana de la Salud manifiesta la relación entre el Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2008-2017 de la OMS y el Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025, Washington, 2015. El plan contempla líneas estratégicas de acción, objetivos e indicadores en sus cinco líneas de acción, los que están dirigidos a proteger la vida y promover la salud y el bienestar de los trabajadores (OPS-OMS, 2015).

En este sentido la OPS y la OMS proponen una primera estrategia de acuerdo al objetivo 1.1, la que consiste en:

desarrollar y actualizar instrumentos jurídicos que den seguimiento al cumplimiento de las políticas y las normas técnicas dirigidas a la vigilancia y control de las condiciones que afectan la salud, el bienestar y la vida de los trabajadores, en



concordancia con los convenios de la OIT, los instrumentos de derechos humanos aplicables en materia de salud y las normas de salud pública (p.9).

Adicionalmente, las estrategias restantes de la OPS-OMS (2015) se refieren a “identificar, evaluar, prevenir y controlar las condiciones y exposiciones peligrosas en el trabajo” (p.10); “aumentar el acceso y la cobertura de los servicios de salud para los trabajadores” (p.11); “promover la salud, el bienestar y el trabajo saludable en el lugar de trabajo” (p.12) mediante entornos y lugares de trabajo saludables seguros y de calidad de vida en el trabajo; “fortalecer la capacidad de diagnóstico, los sistemas de información, la vigilancia epidemiológica y la investigación de las enfermedades, los accidentes y las muertes en el trabajo” (p.13).

Fortalecer la respuesta del sector salud en conjunto con los otros sectores involucrados es la principal meta del plan de acción, como resultado de brindar atención integral a la salud de los trabajadores; así mismo, para mejorar entornos de trabajo, incrementar esfuerzos que promuevan la salud de los trabajadores y se disminuya las desigualdades existentes en la salud a través de la ejecución de políticas, planes y normas actualizados.

Finalmente, se demuestra que para mejorar las condiciones de trabajo las estrategias a ejecutarse deben estar destinadas a: la ampliación de requisitos legales, aumento de capacidades de sistemas de control e inspección, empleo de incentivos financieros, el estrechamiento de vínculos entre los sistemas de atención primaria de salud y la salud en el trabajo y la introducción de los conceptos de peligro, riesgo y prevención en los planes de estudios escolares y en los sistemas educativos.

Según Muñoz y Vanegas (2013) los documentos históricos exponen que estos objetivos y derechos han sido obtenidos por los trabajadores, sin embargo, aún permanecen contextos con altos niveles de inseguridad y trabajos que implican nuevos riesgos que no se han contemplados, y de los cuales la sociedad debe ser responsable.

De acuerdo a los principios éticos de beneficencia, autonomía y justicia los que se asocian estrechamente a la salud deben, además, caracterizarse por la eficacia y la eficiencia, no sólo al individuo, sino que a la comunidad y la sociedad. Dichos principios éticos deben ser parte en la estructura de guías para la toma de decisiones, con el fin de garantizar el respeto, privacidad y honestidad de las partes interesadas (Franco, 2005)



De este modo, Franco (2005) sostiene que los principios éticos estarán evaluados sobre beneficios/costos. Siendo el beneficio en el principio de Beneficencia el cumplimiento, y el costo el quebrantamiento del mismo. Para el principio de autonomía el beneficio y costo estarán evaluados independientemente de las consecuencias, mientras que, para el principio de justicia su beneficio ético estará presente en las decisiones tomadas siendo el costo la disconformidad de las acciones realizadas.

Los profesionales de la salud de los trabajadores, quienes en virtud de sus conocimientos y experticia deben gozar de autonomía e independencia plena para observar la relación del trabajador con los factores de riesgos, que se encuentren presente en la organización y tomar las decisiones adecuadas para el buen desempeño de sus funciones a través de la imparcialidad, integridad y conducta profesional para entender la relación entre salud y trabajo con el objetivo de prever un entorno laboral óptimo.

Conclusiones

El desarrollo humano a través del trabajo permite a las personas crear, descubrir y producir, así mismo, fortalece las facultades psíquicas, intelectuales y espirituales, que promueve el servicio y solidaridad; en definitiva, facilita la manutención propia, de la familia y la comunidad.

Aunque existen los instrumentos internacionales, estos pueden llegar a no ser suficientes. Por lo tanto, es necesario analizar desde el bioderecho, debido a que muestran los problemas éticos existentes y los valores involucrados, y al mismo tiempo permite dar advertencia a la autoridad pública y a las entidades profesionales al detectar vacíos en las normativas y por consiguiente dar mejora continua a la normativa legal.

Desde la conformación del Comité Mixto entre la OIT y la OMS efectuada en 1950, se contempla el gran avance desde un enfoque holístico, dejando de lado la visión tradicionalista sobre el ambiente físico de trabajo; incorporando estilos de vida saludables, cultura organizacional y la vinculación con el medio social.

La atención primaria de acuerdo a los instrumentos internacionales es el espacio en el cual ubican la salud ocupacional y el medio ambiente al constituirse en el acceso que da inicio a la relación entre la persona y su actividad laboral.



Se han elaborado diferentes modelos de relaciones como parte de la salud pública y la medicina social, donde se recomienda constituir acuerdos tripartitos entre las partes interesadas (gobierno-empendedor-trabajador) para la promoción de la salud ocupacional y el medio ambiente orientada en la equidad y protección social.

La mayor responsabilidad que tiene una empresa en relación a sus trabajadores es al considerar la seguridad y salud de cada uno de sus trabajadores y al establecer un ambiente digno de trabajo. De tal manera que la organización contribuye enérgicamente tanto en el contexto local como nacional en las estadísticas de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; por lo cual el compromiso de las empresas es de vital importancia para el Estado.

Una de las más valoradas y buenas prácticas que contribuyen a la salud física y mental de los trabajadores es la cultura organizacional inclusiva, debido a que acepta las diferencias de grupo étnico, género e individuos con capacidades diferentes. Adicional a esto, se ha demostrado que personas que viven en condición de discapacidad o vulnerabilidad generan esperanzas al ser ejemplos de superación y en ellos se reflejan los valores corporativos que muchas de las empresas pregonan.

En el plan de acción sobre la salud de los trabajadores (2015) emergen explícitamente los aspectos vinculados con la necesidad de actualizar instrumentos jurídicos que den cumplimiento de las políticas dirigidas a la vigilancia y el control de las condiciones que afectan la salud y la vida de los trabajadores. En armonía con los instrumentos de derechos humanos y las normas de la salud pública, este hecho se constituye en una evidencia concreta del impacto creciente de los contenidos del pensamiento bioético en la esfera de la Seguridad y Salud Ocupacional.

Recomendaciones

En la actualidad el impacto del tema exige, a los profesionales de la Seguridad y Salud Ocupacional, el conocimiento necesario para la aplicación de la ética, es por ello que se recomienda introducir la bioética como disciplina en la formación de los profesionales para que puedan participar con un enfoque multidisciplinario en la solución de los conflictos éticos-laborales.



Identificar los contenidos prioritarios a incluir como parte de los principios éticos en la Seguridad y Salud Ocupacional, a partir de un análisis de los problemas éticos que se presentan en el contexto latinoamericano y especialmente en el Ecuador, es requisito inexcusable para la creación de políticas que interrelacionen la bioética y la SSO y la eventual creación de códigos específicos para este profesional.

Es necesario continuar desarrollando investigaciones en materia de salud ocupacional, con enfoque bioético y que la evidencias sirvan para la toma de decisiones en relación a la prevención, atención y rehabilitación de las personas que padecen enfermedades asociadas con el trabajo.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de interés.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, S., y Riaño, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 17-35.
- Arenas, Á., y Riveros, C. (2017). Aspectos Éticos y Jurídicos de la Salud Ocupacional. *Persona y Bioética*, 21(1), 62-67. <http://dx.doi.org/10.5294/pebi.2017.21.1.5>.
- Benach, J., Muntaner, C., Solar, O., Santana, V., y Quilan, M. (2010). Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global. *Rev. Esp. Salud Publica*, 84(6).
- Borroto, E. (2015). Bioética e investigación: Puente hasta el presente y para el futuro. *Revista San Gregorio*, 6-15.
- Caporella, W. (2018). Los conceptos bioéticos en las relaciones laborales: una incorporación necesaria de cara al futuro. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 5(91-97), 243-262. <http://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/105>
- Caro, M., Rodríguez, A., Calero, C., Fernández, E., y Piattini, M. (2005). Análisis y revisión de la literatura en el contexto de proyectos de fin de carrera: Una propuesta. *Revista Sociedad Chilena de Ciencia de la Computación*, 6(1).



- CESCR. (28 de mayo de 1985). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)*.
<https://www.derechoshumanos.net/ONU/ComiteDerechosEconomicosSocialesCulturales-CESCR.htm>
- de la Salud, A. M. (22 de enero de 1996). Estrategia mundial OMS de salud ocupacional para todos (No. WHA49. 12). *Organización Mundial de la Salud*.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/193339/EB97_R6_spa.pdf?sequence=1
- Declaración de Yakarta. (21-25 de julio de 1997). *Conduciendo la sobre promoción de la salud hacia el Siglo XXI. In 4ª Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud, Yakarta*.
https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaration_sp.pdf
- ENWHP. (1998). *Memorandum de Cardiff. La promoción de la salud en las pequeñas y medianas empresas*.
<https://www.insst.es/documents/94886/581928/Memorandum+Cardiff.pdf/ba81e0ae-e62d-4446-b668-8c1c6d170fc3>
- ENWHP. (17-18 de Junio de 2002). *Declaración de Barcelona acerca del desarrollo en Europa de buenas prácticas en salud en el trabajo*.
<https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaraci%C3%B3n+de+Barcelona.pdf/7a51141b-1e9d-4fa6-9c02-110e5b649223>
- Gaudlitz, M. (2008). Reflexiones sobre los principios éticos en investigación biomédica en seres humanos. *Revista chilena de enfermedades respiratorias*, 24(2), 138-142.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-73482008000200008>
- ICOH. (2014). *International Commission on Occupational Health*. (E. G. Edition, Ed.)
http://www.icohweb.org/site/multimedia/code_of_ethics/code-of-ethics-en.pdf
- Kitchenham, B. (2004). Procedures for performing systematic reviews. *Keele, UK, Keele University*, 33(2004), 1-26.
- Lolas, F., y Quezada, A. (2003). Pautas éticas de investigación en sujetos humanos: nuevas perspectivas. *Programa Regional de Bioética OPS/OMS*, 85-90.



- López, F. (2009). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de Educación*, 167-179.
- Manchado Garabito, R., Tamames Gómez, S., López González, M., Mohedano Macías, L., y Veiga de Cabo, J. (2009). Revisiones sistemáticas exploratorias. *Medicina y seguridad del trabajo*, 55(216), 12-19.
- Merino, A. (2011). Como escribir documentos científicos (Parte 3). Artículo de revisión. *Salud en Tabasco*, 17(1-2), 36-40.
- Muñoz, C., y Vanegas, J. (2013). Enfoque desde la Bioética de la relación Trabajador - Riesgo Laboral: Un tema pendiente por ser abordado. *Trabajo y Sociedad* (20), 449-458.
- OIT. (1981). 155-Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. *OIT*. Recuperado el 12 de noviembre de 2019, de Convenio, O. I. T. (1981). 155-Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. Geneva: OIT.:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- OIT. (1985). *C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161
- OIT. (11-14 de octubre de 1994). Declaración sobre salud ocupacional para todos: aprobada en la segunda reunión de los Centros Colaboradores de la OMS para Salud Ocupacionaln Apresentado. *Organización Mundial de la Salud*.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/58824/WHO_OCH_94.1_spa.pdf;jsessionid=D844946BC2255A24F24EDD4FDCDDFC69?sequence=1
- OIT. (2006). *C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
- OIT. (10 de junio de 2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf



- OIT. (2016). *Salud y seguridad en el trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- OIT, D. D. L. O. (18 de junio de 1998). relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. *Oficina Internacional del Trabajo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf
- OIT-AISS-KOSHA. (29 de Junio de 2008). *Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/statement/wcms_095955.pdf
- OMS. (September de 1978). *Declaration of Alma-Ata* .
<http://apps.who.int/medicinedocs/documents/s21369en/s21369en.pdf>
- OMS. (1998). Declaración mundial de la Salud: Resolución 51.12 de la Asamblea Mundial de la Salud.
<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/20979/doc320.pdf?sequence=1>
- OMS. (11 de agosto de 2005). Carta de Bangkok para la promoción de la salud en un mundo globalizado. *Organización Mundial de la Salud*.
https://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/BCHP_es.pdf
- OMS. (2006). Declaración sobre la Salud de los Trabajadores. *Organización Mundial de la Salud*. https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf
- OMS. (2007). Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 2008-2017. *Organización Mundial de la Salud*, 1-12.
https://www.who.int/phe/publications/workers_health_global_plan/es/
- OMS. (2007). *Salud de los Trabajadores: Plan de acción mundial. 60° Asamblea Mundial de la Salud*.
- OMS. (2008). Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud. *Organización Mundial de la Salud*.
https://www.who.int/social_determinants/thecommission/finalreport/about_csdh/es/



- ONU. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)*. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/index.html>
- OPS. (2001). Plan Regional en Salud de los Trabajadores. *Organización Panamericana de la Salud, División de Salud y Ambiente Programa sobre la Salud de los Trabajadores*.
https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehamplanreg.pdf
- OPS-OMS. (2015). *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025*. Washington, D.C. <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/33983>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (25 de Agosto de 2018). *Seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- PAHO. (1986). *Acuerdo para la Promoción de la Salud, Ottawa, 1986*.
<https://www.paho.org/tierra/index.php/subject-matters/documents/carta-ottawa-promocion-salud>
- Perales, A. (Enero-Marzo de 2008). Institutional ethics and stress in the working place. *Acta méd. peruana*, 25(1), 50-51.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v25n1/a11v25n1.pdf>
- Potter, R. (1970). Bioethics, the Science of Survival. *Perspectives in Biology and Medicine*, 14(1), 127-153. doi:10.1353/pbm.1970.0015.
- Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo. (27-28 de noviembre de 1997). Declaración sobre la Promoción de la Salud en los Ambientes de Trabajo de la Unión Europea.
<https://www.insst.es/documents/94886/581928/Declaraci%C3%B3n+de+Luxemburgo/29425288-11f4-4830-84df-b533da2c9f14?version=1.0>
- Sgreccia, E., y Mele, V. (1994). Rilevanza dei fattori etici e sociali nella prevenzione delle malattie professionali: esperienze internazionali a confronto. *Vita e Pensiero*.
<https://www.libreriauniversitaria.it/rilevanza-fattori-etici-sociali-prevenzione/libro/9788834314623>
- Somavia, J. (junio de 2003). Estrategia Global en materia de seguridad y salud en el trabajo. In Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. 1a.



ed. Suiza. *Oficina Internacional del Trabajo.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/policy/wcms_154865.pdf