



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PRESUPUESTO JURÍDICO SOCIAL PARA ALCANZAR TRABAJO DECENTE

Safety and health at work: legal and social budget to achieve decent work

Jorge Luis Restrepo Pimienta**,
Rodrigo Plazas Estepa***,
Jorge Eduardo Missas Gómez****,
Gonzalo Lizarazo Mejía*****

Recepción: 16 de octubre de 2023. Aceptación: 14 de junio de 2024.

DOI: <https://doi.org/10.21017/Rev.Repub.1109>

RESUMEN

Dentro de las relaciones de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo son una herramienta esencial para mantener el orden, la sanidad y la dignidad de los trabajadores, por tanto, existe una tensión en el mundo práctico sobre la carencia de la aplicación y el acatamiento normativo en la administración del talento humano; lo anterior expresa de manera precisa las manifestaciones de omisiones fácticas que hacen referir las carencias del término de trabajo decente. Por lo tanto, el presente artículo científico, es el resultado de un proceso de investigación cualitativa con enfoque hermenéutico-documental basado en la observación y el análisis documental, analiza los aportes al

* Artículo producto del proyecto Dimensiones de aseguramiento en riesgos laborales, del Grupo de Investigación INVIUS de la Universidad del Atlántico, en colaboración con el Grupo de Investigación Derecho Laboral, Económico & Estado de la Corporación Universitaria Republicana.

** Abogado, MCs en Derecho. PhD en Derecho. Docente, Universidad del Atlántico, <https://orcid.org/0000-0002-6285-7793>; jorgerestrepo@mail.uniatlantico.edu.co

*** Abogado y Magister en Derecho Privado, Universidad Sergio Arboleda. Doctorando en Derecho UBA. Estudiante de Doctorado en Derecho UBC. Docente, Facultad de Derecho y director del Centro de Investigaciones, Corporación Universitaria Republicana. <https://orcid.org/0000-0002-8319-2743>; rodrigoplazas@urepublicana.edu.co

**** Abogado, Especialista en Derecho Penal, Seguridad Social, McS Derecho. Docente Universidad de Manizales <https://orcid.org/0000-0002-4616-7709>; jmissas@unimanizales.edu.co

***** Abogado, Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, McS en Derecho Laboral y Seguridad Social. Docente Universidad del Atlántico. <https://orcid.org/0009-0009-5622-6694>; gonzalolizarazo@mail.uniatlantico.edu.co

sistema de riesgos laborales desde una perspectiva metódica en seguridad y salud en el trabajo. Se concluye que las garantías para alcanzar un trabajo decente radican en los elementos jurídico-sociales, fundamentados en la interpretación de los preceptos jurídicos normativos emanados de la Organización Internacional del Trabajo, así como en la operatividad del sistema de aseguramiento.

Palabras clave: Trabajo, salud, decente, seguridad, aplicabilidad.

ABSTRACT

Within work relationships, safety and health at work are an essential tool to maintain order, health and dignity of workers, therefore, there is tension in the practical world about the lack of application and regulatory compliance in the administration of human talent; The above precisely expresses the manifestations of factual omissions that refer to the shortcomings of the term decent work. Therefore, this scientific article is the result of a qualitative research process with a hermeneutic-documentary approach based on observation and documentary analysis, analyzes the contributions to the occupational risk system from a methodical perspective on safety and health in the job. It is concluded that the guarantees to achieve decent work lie in the legal-social elements, based on the interpretation of the normative legal precepts emanating from the International Labor Organization, as well as the operation of the insurance system.

Keywords: Work, health, decent, security, applicability.

INTRODUCCIÓN

Todas las relaciones de trabajo, ya sean dependientes e independientes, individuales y colectivas, públicas o privadas, tienen por objeto la realización de una actividad, quehacer, ocupación o acción. Estas actividades conllevan un riesgo inherente que, de no gestionarse adecuadamente, podría materializarse en un daño, contingencia, perjuicio o afectación de carácter físico, social o psicológico, tanto para el trabajador como, para el contratante o empleador.

Ahora bien, haciendo reseña en el exordio vale destacar que, desde tiempos remotos, el hombre ha procurado su subsistencia por medio del trabajo que le ha permitido proveerse de los elementos esenciales para mantenerse. El trabajo siempre ha estado relacionado con el hombre, incluso desde la época primitiva al buscar los medios de subsistencia dentro de una actividad agreste, pues

para conseguirlo tendría que enfrentarse a un sinnúmero de dificultades propias del medio en que se desenvolvía.

Así, aparecieron los cazadores de animales, pescadores y recolectores de frutos propios de su entorno natural; quienes convirtieron esas labores en las primeras que se desarrollarían para obtener lo necesario para su supervivencia, para los cuales en aras hoy de garantizar derechos prestacionales y de aseguramiento es necesario hacer uso de la seguridad y la salud en el trabajo, consolidándose en el factor preponderante para alcanzar un trabajo decente (Soto, 2018).

Luego, el trabajo fue evolucionando acorde con la transformación misma del hombre y la sociedad. Eran las costumbres y los valores que imponían los modos y medios de trabajo, en donde, verbigracia, el hombre era el que hacía las labores propias para conseguir lo necesario para la familia, mientras la mujer se dedicaba a las tareas del campo y el hogar. Con la invención de ciertos instrumentos diseñados para facilitar trabajos artesanales, comenzó una época de nuevas relaciones en la producción, que a su vez dio lugar a una nueva organización en los aspectos económicos y sociales de la sociedad (López, 2014).

Así las cosas, en aras de mostrar el presupuesto y condicionamiento del aseguramiento en seguridad y salud en trabajo, vale expresar que la concepción de trabajo ha venido evolucionando, entendiéndose también, como la manera que ha encontrado el hombre para realizarse y cumplir objetivos personales que le brinden satisfacción, siempre con base en unas condiciones de dignidad siendo éste el fundamento de la noción del trabajo decente. Son diversas las circunstancias que no permiten la existencia o, por lo menos, llegar al máximo de lo que podría ser el trabajo decente.

Por tanto, es ineludible decir que el trabajo decente, así como la seguridad y la salud en trabajo, están presentes en cualquier tipo de relación laboral. Según la OIT, esto implica garantizar todos los factores y elementos necesarios para la prevención y promoción de la salud frente a riesgos físicos, químicos, biológicos, sociales y psicológicos, con el fin de asegurar un entorno adecuado para una sana labor o realización de actividad humana.

Por ello en este artículo, de carácter científico social, con aristas jurídicas de aplicación normativa a las relaciones de trabajo en sus diferentes formas y modalidades, se toma de partida las indicaciones y contenidos del trabajo decente desde la identificación del riesgo laboral, control y hasta la puesta en marcha de acciones correctivas en el entorno socio laboral.

METODOLOGÍA

Cabe expresar que el proceso de investigación científica está dotado de elementos jurídico científicos, lo que conlleva un conjunto de etapas armónicas y consolidadas dentro del positivismo, obteniendo un resultado o productos de los cuales este artículo o documento es una muestra (Hernández,2017). Además, es válido anotar que el enfoque que se utilizó está basado en el análisis documental, resumen, mapas de ideas, cuadros y revisión bibliografía, en aras de cumplir el objeto propuesto: la identificación descriptiva de la seguridad y salud en el trabajo en su calidad de presupuesto jurídico social para alcanzar trabajo decente.

1. Realidad jurídico social de la seguridad y la salud en el trabajo

El trabajo es una actividad humana que conlleva riesgos inherentes para la salud y la vida. Por ello, tanto los empleadores como los trabajadores deben procurar un ambiente sano para minimizar esos riesgos de manera muy concisa, pero tratando ante todo de traer una visión global, compleja y estructural, abordando el fenómeno desde una perspectiva fenomenológica de causalidad. Se resalta que, el tema de la salud y la vida desde el punto de vista del trabajo, debe ser abordado en todos sus aspectos, teniendo en cuenta que la mayor parte de la vida de un individuo adulto productivo se desarrolla en el lugar de trabajo. Es decir, se determina los elementos del trabajo humano que influyen de manera positiva o negativamente en la salud de las personas. De este modo, el tiempo dedicado a la labor no solo debe tener un propósito lucrativo desde el punto de vista económico, sino también resultar enriquecedor desde el punto de vista humano.

Cabe manifestar que, el camino por la historia muestra que la prevención de riesgos en el lugar de trabajo no siempre existió. Alcanzar el grado de conciencia de cuidado que se tiene hoy en día, fue un camino largo. Durante mucho tiempo los trabajadores debieron estar desprotegidos y tuvieron que luchar para conseguir el reconocimiento de que, cuando el trabajo ocasiona un daño a la vida o a la salud, este debe ser reparado. Además, fue necesario construir conciencia sobre la importancia de minimizar el riesgo de accidentes y enfermedades en el trabajo, y en el evento de su ocurrencia, contar con una cobertura para mitigar sus posibles efectos.

Aun en la actualidad, con todas las normas tendientes a garantizar la prevención de riesgos y salud en el trabajo, con las medidas de protección, los elementos de seguridad, y con el acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales, siguen presentándose conductas inseguras o actos de exceso de confianza que conllevan accidentes.

Cabe recordar que, los principios y derechos fundamentales de la OIT (1981) fueron enunciados en las última décadas siendo el primero el de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, seguridad y salud en trabajo, trabajo decente, aseguramiento, salario y prestaciones, esto para indicar la necesidad jurídica de incluir en los reglamentos de trabajo y contratos laborales estas garantías sociales del trabajo.

Se destaca que el desempleo al parecer aumenta sobre todo en países con economías débiles, la creciente informalidad laboral que constituye una manera de trabajado precarizado, las crisis financieras que impactan a muchos países en el mundo, son, entre otros, factores que ayudan a alejar las metas del trabajo decente, que podría disminuirse con la creación de numerosas oportunidades de trabajo que logren colmar las expectativas laborales de las personas en el mundo (Somavía, 2014).

Por último, la situación actual es que existe una confusión en la comprensión de aplicabilidad de la seguridad y la salud en trabajo, en tanto que solo se cree que son para aquellas relaciones de trabajo dependientes en lo públicas y privadas, dejando a un lado los contratistas, independientes y cooperados, es decir todas aquellas relaciones de trabajo humano que se suele denominar independientes.

2. Trabajo humano y relación con trabajo decente en aseguramiento en salud

Antes de analizar el concepto y desarrollo del trabajo humano y su dimensión social a lo largo de las diferentes etapas de la humanidad, comprendiendo sus transformaciones, se expresará un concepto general de trabajo. Además, este será abordado desde diversos enfoques, como el sociológico, económico, entre otros.

Lo que sí logra ser coincidente entre los conceptos que se puedan hallar, es que el trabajo es un derecho que tiene todo individuo que se encuentre en condiciones de ejercer una labor, que se diferencia por los objetivos de cada persona o los ideales que lo impulsen a desarrollar un trabajo, pero que tiene como meta primordial el satisfacer cada una de las necesidades que se vayan presentando en su vida (Salanova et al., 1991).

A esa concepción, hay que adicionar una serie de elementos que contribuyen a enriquecer el concepto de trabajo. Factores como, la globalización, transformaciones y novedosas formas de relaciones de trabajo, y las cambiantes formas de vinculación contractual, son entre otras las circunstancias que permiten un desarrollo conceptual acorde con cada momento de la historia, pero sin

perder su esencia que considera el trabajo como la disposición que posee el hombre para conseguir transformar la naturaleza conforme a los objetivos que ha trazado (Da Rosa et al., 2011).

De igual manera, (Gracia, 2001, p. 201) sostienen que el concepto de trabajo se deriva de la construcción que se hace con base en la experiencia que las personas adquieren durante su proceso como trabajador. Este proceso, con el que se logra cimentar el concepto de trabajo, contiene tres componentes esenciales: *normas societales del trabajo* (afirmaciones que las personas emplean cuando realiza valoraciones normativas a propósito del mundo del trabajo o la justicia que la regula), *los valores laborales* (referidos a los asuntos, aspectos o características que una persona espera encontrar en su trabajo) y *la centralidad del trabajo* que hace referencia al alcance que una persona le da al trabajo en su diario vivir.

En concordancia, se destaca que las normas sociales del trabajo indican el grado de aceptación que tienen los individuos y la sociedad sobre las valoraciones que se hacen de las normas laborales, y los valores laborales. Estos últimos, son aquellos aspectos del trabajo que se presentan como relevantes para una persona, siendo deseable para ella que siempre estén presentes en las labores que desarrolla (Gracia et al., 2001).

Al igual que los instrumentos internacionales mencionados y los diferentes informes de organismos como la OIT (1981), el trabajo decente no tiene un concepto expreso en Colombia ni en la Constitución Política de 1991 (CP), ni en la legislación laboral. Por ello, se precisa que se parte de los elementos y características que rodean el trabajo decente para lograr su ubicación en los preceptos constitucionales y legales colombianos (Organización Internacional del Trabajo OIT, 1981).

Se tiene que, el trabajo decente no se define como una labor cualquiera, al contrario, contiene unas exigencias que llevan a considerar un trabajo de esa manera. Es decir, habría que referirse a factores como empleo de calidad desarrollado en libertad, sin coacción y con pleno ejercicio de los derechos humanos fundamentales promovidos por la OIT, especialmente el de la dignidad humana. Por ello, si bien en la CP colombiana no se encuentra una referencia expresa del concepto, si se pueden numerar los diferentes preceptos que unidos lograrían formar el concepto de trabajo decente a partir de los elementos de dignidad humana, valor humano y respeto social y jurídico al trabajo (Marín, 2008).

En este contexto, cabe mencionar el artículo 1° de la CP de 1991, que transformó a Colombia en un Estado Social de Derecho y otorgo relevancia al concep-

to de dignidad humana. Este representa la garantía de los derechos fundamentales, instituidos en esta misma Carta, dentro de los cuales se encuentra el trabajo. Asimismo, destaca el principio de solidaridad entre los individuos que conforman la comunidad, estableciendo que para el Estado debe prevalecer el interés general sobre el particular, con el objetivo de procurar el beneficio de toda la comunidad.

Otro precepto superior, que hace referencia a la libertad e igualdad de las personas, es el artículo 13 de la CP. Este hace factible que el trato de las autoridades hacia la comunidad sea igualitario en derechos, sin ningún tipo de discriminación y garantizando la protección de los derechos fundamentales proscribiendo, como lo reseña el artículo 17 superior, cualquier forma de esclavitud o de trata de personas consideradas como una degradación de la dignidad de los sujetos preceptuado en la OIT (1952).

De igual manera, se proclama en la CP de 1991, en concordancia con los preceptos mencionados anteriormente, una protección especial para los niños, niñas y adolescentes (art. 44), y las personas en situación de discapacidad (art. 47), a quienes se les prestará una atención especial por pertenecer a la población vulnerable del país (Buen, 1997).

Ahora, para formar buenos trabajadores es necesario incentivar el estudio, facilitando el acceso al conocimiento dentro de la población, lo que se consigue haciendo de la educación un derecho que el estado debe asegurar desde temprana edad. De manera que, se fomente el apego por el trabajo, y los valores culturales y ambientales (Const., 1991, art. 67). Estos últimos, mediante programas que promuevan la protección y conservación de los recursos naturales que logren, además, prevenir el daño al medio ambiente (Const., 1991, art. 80).

A continuación, se mencionarán los artículos plasmados en la CP de 1991 que hacen referencia exclusivamente al derecho al trabajo y los derechos laborales institucionalizados en el país para lograr una óptima garantía del aseguramiento en salud del trabajo para la productividad sostenible (OIT, 1949), los cuales son: los Derecho a la dignidad humana, Salud Mental, bienestar social, recreación, vida, honra, buen nombre y estabilidad.

3. Aplicación de la seguridad y salud en el trabajo a relaciones dependientes e independientes de trabajo

El empleo, como una relación de trabajo dependiente, es una de las situaciones que preocupa en gran manera a los Estados en el mundo. La presencia de altos índices de desempleo, que se traduce en la escasez de puestos de trabajo dis-

ponibles para la población, genera una crisis social, contraviniendo el objetivo de la OIT de promover la justicia social y la implementación de un trabajo decente (Albanesi, 2015).

Así mismo, el desempleo, la informalidad laboral y el subempleo son elementos que no propician el aumento de los recursos de la producción, posibilitando el crecimiento de la pobreza, la injusticia y la desigualdad social, resultante todo de la escasez de puestos de trabajo que sirve para acrecentar la informalidad y el subempleo (Cristancho, 2019).

Ante esta situación, la OIT tomó la decisión de enfrentar la problemática utilizando los convenios como medio para ayudar a la consecución del pleno empleo y la elevación de la calidad de vida de la comunidad. Así, organismos como la OIT desde 1919, han sido proclives en la lucha por la dignificación del trabajo y la imposición de garantizar el desarrollo del trabajo en mejores condiciones (OIT, 1964).

Esto es evidente desde el acta de constitución, en la que el preámbulo de la OIT señala que las condiciones de trabajo existentes hasta ese momento eran injustas, causando numerosas aflicciones a la vida de las personas. Por lo tanto, se considera necesario reglamentar elementos como las horas de trabajo y su duración máxima diaria y semanal, el salario mínimo, la seguridad social, y un sistema de aprendizaje y profesionalización. Además, se propone la inclusión de principios como el de la libertad sindical y el salario igual por un trabajo de igual valor, entre otros (OIT, 1919).

Es importante, examinar cual es el desarrollo de los principios que sobre el trabajo ha especificado la OIT desde su constitución, para entender que el trabajo decente que promulgan en la actualidad, tiene fundamentos desde el mismo momento de la formación de la OIT, como se anotó anteriormente. Entonces, la Declaración de Filadelfia de 1944 que hace parte de la Carta de Constitución de la OIT amplía, o más bien materializa, estos lineamientos expresando cuales son los principios fundamentales que guían la Constitución de la OIT.

Estos principios, ubicados en el capítulo primero, son: no debe tenerse el trabajo como una simple mercancía, para que haya un progreso notorio dentro de la población se hace indispensable la garantía de la libre expresión y asociación, considerar la pobreza como una barrera para el desarrollo y prosperidad de la comunidad, el dialogo tripartito (representantes de trabajadores, empleadores y gobierno). También, se debe considerar como el ingrediente esencial en la lucha contra las necesidades de cada uno de los pueblos, fundamentando ese dialogo en la colaboración, participación y discusión, finalizando

en la toma de decisiones democráticas con el único objetivo necesario y sustancial del bienestar y la prosperidad de las comunidades, evitando que esos diálogos se vean truncados por circunstancias ajenas al mismo (OIT, 1948) Se tiene que, todo lo que se prescribe en la Declaración de Filadelfia va en favor de lo que mucho más adelante la OIT propone como trabajo decente. En el capítulo dos, se expresa sobre la justicia social, donde tiene cabida el trabajo decente, en donde todo ser humano tiene derecho a su bienestar sin ser discriminado, con iguales oportunidades y de manera libre y digna, por lo tanto, toda política nacional e internacional debe ser fundamentada con el logro de esos objetivos (Boza, 2014).

Indica la OIT también que, los programas se establecerán teniendo en cuenta logros como: el pleno empleo y una mejor calidad de vida del trabajador; explotar al máximo las habilidades del trabajador empleándolo en una labor que lo satisfaga y contribuya a su bienestar; formar profesionalmente al trabajador; un salario mínimo vital justo; propiciar la negociación colectiva como medio para mejorar la producción de los trabajadores; reafirmar las medidas de seguridad social; protección de los menores en el trabajo y la maternidad, expresados en el capítulo 3 de la Declaración de Filadelfia de 1944 (OIT, 1944). En este orden de ideas es necesario decir que años más tarde, se realizó una revisión de los principios expresados en la Declaración de Filadelfia en pos de irlos ajustando a la realidad socioeconómica del momento, pero, sobre todo, encontrando así la forma de llegar a un desarrollo de elaboración completa del concepto de trabajo decente en el cual se involucrara la dignidad y valores jurídicos sociales a la persona (Acevedo, 2021).

4. Trabajo decente a partir de la aplicación de la seguridad y la salud en el trabajo

Se debe tener en cuenta que, para organizaciones como la OIT, el trabajo decente es un objetivo que debe ser priorizado al momento de diseñar las políticas, así como programas, que generen para los trabajadores empleos productivos bajo condiciones de calidad y dignidad, pero que de la misma manera, cuenten con la debida protección social para que la relación laboral que se establezca tenga como sustento principios como la libertad, la igualdad, la dignidad y la seguridad en el trabajo (López, 2017). Desde esta perspectiva, se puede hablar de trabajo decente cuando se garantice una verdadera protección social.

Ahora bien, vale destacar en este orden de idea que el trabajo decente ha logrado gran relevancia desde el momento de la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por los países que constituyen la ONU, asumiendo el compromiso, entre otros, de brindar mejores condiciones de trabajo a las personas que laboran, independientemente del sector donde lo

hagan, siendo una de las variables a considerar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Claro que, con las normativas que se han venido expidiendo junto con las políticas que internamente las empresas han activado para reducir los riesgos laborales, prevenir accidentes de trabajo, o minimizar la exposición de los empleados a las enfermedades que puedan ser causadas por agentes químicos, es notorio el avance que se ha obtenido. Aunque, el panorama no se presenta favorable, se destaca que los organismos que se encargan de supervisar y controlar las normas de protección laboral, se muestran exigentes en el cumplimiento de ellas, logrando de esa manera, el mejoramiento del ámbito laboral lo que origina una protección social real, conduciendo así a la consolidación del trabajo decente (Rubiera, 2019).

Para eso, dentro de la normativa que regula los entornos laborales en pro de la prevención y control epidemiológico y toxicológico en Colombia, se encuentran la Ley 9 de 1979 que dicta normas sanitarias para interés en un sistema de vigilancia epidemiológico, la Ley 1562 de 2012 que modifica el Sistema de Riesgos Laborales, entre otras más, que invitan a las empresas públicas y privadas que desde el sistema de vigilancia en toxicología se propenda por la política en seguridad y salud en el trabajo (Almeda, 2016).

CONCLUSIONES

Para la OIT, el concepto de trabajo decente tiene una connotación diferente al de simplemente abordar el desempleo, por lo que su fundamentación dista mucho de equipararlo a ese único elemento. El trabajo decente, según la OIT, debe caracterizarse por su calidad, la cual debe ser aceptable. En su documento de 1999, la OIT señala que la calidad en el trabajo debe estar supeditada a condiciones que puedan cumplirse en cualquier sistema económico y en las diversas formas de trabajo que existan o surjan en el desarrollo de las relaciones laborales. Estas condiciones deberán acomodarse a las circunstancias propias de cada sistema económico o social (OIT, 1999).

Se pudiera expresar que, el trabajo decente propuesto por la OIT debe sustentarse no solo en todas las convenciones emanadas de la OIT y en las normativas laborales internas, sino que debe enfocarse desde un punto de vista más humano donde las condiciones laborales y las condiciones socioeconómicas del trabajador tomen relevancia.

Cabe decir que, la OIT no observa el trabajo decente desde el número de puestos de trabajo que se puedan crear, más bien enfoca el problema del traba-

jo desde una visión diferente, concediéndole al trabajo un trato más humano, sin olvidar el elemento cuantitativo referente a empleos nuevos, por tanto, es mejor enfocarse hacia la calidad de los mismos (Curi, 2016).

Para el logro de la calidad deseada en las condiciones laborales del trabajador, se precisa tener en cuenta los cuatro objetivos que contiene el trabajo decente planteado por la OIT. Estos son: primero de ellos es la promoción de los derechos humanos fundamentales que deben guiar el trabajo, segundo la generación del empleo, tercero la protección social y cuarto el diálogo social; reunidos, se encausan hacia la protección de los derechos de los trabajadores, proveyéndoles también de ingresos y el acceso a las oportunidades de obtenerlos. Obteniendo un empleo más realista, acorde con las normas sociales y los derechos de quienes laboran, sin el perjuicio de estos derechos. Esto debe ir acompañado del diálogo social, que robustece cualquier institución que promueva el trabajo decente a nivel mundial (OIT, 1999).

Es posible, revisar esos cuatro pilares que sustentan el trabajo decente por medio de todas las convenciones que se han expedido hasta el momento y que, en suma, protegen los derechos humanos fundamentales que guían el trabajo siendo los derechos humanos fundamentales la primera columna que sostiene el trabajo decente. Su importancia radica en que forma parte de la relación integrada por el Estado, las normas sobre derechos fundamentales del trabajo que lo guían, y la coexistencia con la democracia, elementos que, en conjunto, constituyen la única garantía de justicia social como objetivo de la OIT (Marín, 2008).

REFERENCIAS

- Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G., & Székely, M. (2021). *Informalidad en los tiempos del COVID-19 en América Latina: Implicaciones y opciones de amortiguamiento*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <http://dx.doi.org/10.18235/0003220>
- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y Sociedad*, 25, 387-403. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/#25%20N%C3%BAmero%2025,%20Invierno%202015>
- Almada, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad*. Trabajo de Doctorado, Universitat de Barcelona. <https://hdl.handle.net/10803/400085>

- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS Revista De Derecho*, 65, 13-26. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- Buen, N. (1997). El trabajo antes de la Revolución Industrial. En N. Buen, & E. Morgado, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 1-26). México: Universidad Nacional Autónoma de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/4.pdf>
- Cristancho, L. (2019). *Pertinencia de la política económica en materia de generación de empleo «decente» en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Trabajo de Doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia (España). ULR <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:ED-Pg-AnaProSoc-Lcristancho>
- Curi, P. (2016). *El trabajo decente, hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos*. Trabajo de Maestría, Universidad Católica del Perú. URL <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7388>
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy10-1.ssta>
- Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I., & Peiró, J. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(2), 201-217. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/28951>
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, María del Pilar (2017). *Metodología de la investigación* (7° ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- López, J. (2014). Apuntes para un ensayo histórico-sociológico de la medicina del trabajo (de los tiempos primitivos a la Revolución Industrial. *Revista Cubana de Salud Pública*, 40(2), 293-309. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/55>
- López, J. (2017). Igualdad y trabajo decente en América Latina: un debate recurrente. *Cielo*, 5, 1-3. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2017/05/lopez_noticias_cielo_n5_2017.pdf
- Marín, F. (2008). Consideraciones sobre los derechos fundamentales en el trabajo y su implicación en Venezuela. *Gaceta Laboral*, 14(3), 371-391. <https://produccioncien>

tificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3580. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1919). *Constitución de la OIT*. ILO. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1944). Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). ILO. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1948). *C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. ILO. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1949). *C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*. ILO. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1952). *C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. ILO. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1964). *C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)*. ILO. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1978). *C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)*. ILO. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1981). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. ILO. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Rubiera, C. (2019). *La esclavitud en la sociedad romana antigua*. Madrid: Guillermo Escolar Editor.

Salanova, M., Osca, A., Peiró, J., Prieto, F., & Sancerni, M. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de*

psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología, 44(1), 113-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2798991>

Somavía, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

Soto, L., & Melara, M. (2018). *Riesgos laborales del personal de enfermería en el servicio de infectología del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom de mayo-septiembre de 2017*. Trabajo de Maestría, Universidad de El Salvador. Obtenido de URL <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>