

DOCTRINA

El derecho humano a la seguridad y a la salud en el trabajo

The human right to safe and healthy working conditions

Juan Manuel Indacochea Jauregui 

Pontificia Universidad Católica del Perú

Javier Huanchuari Moya 

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

RESUMEN Si bien las primeras legislaciones internas sobre seguridad y salud en el trabajo surgieron en el siglo XIX, esta área del derecho laboral continuó desarrollándose gracias al derecho internacional. El alcance de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo se ha ampliado gracias a la ratificación de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y a la jurisprudencia de la Corte Interamericana en relación con el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). Adicionalmente, procesos de integración como la Unión Europea, la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), la Comunidad Andina (CAN) y el Mercado Común del Sur (Mercosur) han establecido estándares regionales, ampliando el ámbito de protección de la seguridad y de la salud del trabajador. El objetivo de este estudio es analizar los tratados internacionales y los principales marcos jurídicos regionales, en relación con la protección internacional del derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo, a efectos de definir el contenido mínimo de este derecho humano fundamental.

PALABRAS CLAVE Accidente de trabajo, derecho a la salud, derechos humanos, derecho laboral, enfermedad profesional, integración regional.

ABSTRACT Although the first national laws on workplace safety and health emerged in the 19th century, this area of Labor Law has continued to develop thanks to International Law. The scope of protection of occupational safety and health has been extended with the ratification of the Conventions of the International Labor Organization (ILO), the compliance with the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) and the jurisprudence of the Inter-American Court regarding the Additional

Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights (Protocol of San Salvador). In addition, integration processes as the European Union, the European Free Trade Association (EFTA), the Andean Community (CAN) and the Mercosur have established regional standards, expanding the scope of protection of worker safety and health. The purpose of this paper is to analyze the international treaties and the main regional legal frameworks related to the international protection of the right to safe and healthy work, in order to define the minimal content of this basic human right.

KEYWORDS Work accident, right to health, labor law, human rights, occupational disease, regional integration.

Introducción¹

El derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo significa contar con un trabajo digno que exponga al trabajador al menor riesgo posible para su vida, salud e integridad física y emocional. El derecho internacional general impone a los Estados la obligación de requerir a los empleadores adoptar las medidas necesarias para proteger la integridad física y psíquica de sus trabajadores.

A nivel nacional,² regional y universal, se ha consagrado el derecho humano fundamental³ a la seguridad y a la salud en el trabajo y, en consecuencia, se ha establecido un conjunto de obligaciones al empleador con el fin de prevenir —eliminar o reducir al mínimo— los riesgos profesionales,⁴ incluyendo los riesgos psicosociales y, de esta manera, salvaguardar la integridad física.

Invertir en salud y seguridad en el trabajo es conveniente para los Estados, ya que así mejora la vida de las personas gracias a la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, lo cual tiene implicancias favorables en la economía, contribuyendo a la mejora de la productividad y del rendimiento. En efecto, a nivel macroeconómico, contribuye a la competitividad nacional.⁵ Además, también resulta conveniente para el empresario, toda vez que diversos estudios han demostrado que, por cada peso invertido en salud y seguridad en el trabajo, se ganarán dos.⁶

1. Algunos de los aspectos tratados en este artículo, con un alcance más restringido, fueron abordados en un trabajo anterior de los autores. Para más información, véase Javier Huancahuari Moya y Juan Manuel Indacochea Jauregui, «El marco legal nacional e internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo», *Ius360*, 17 de febrero de 2020, disponible en bit.ly/3fsjDyO.

2. Por ejemplo, la Ley 16.744 de la República de Chile, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, del 23 de enero de 1968.

3. Para más información, véase OIT (2009) y Hilgert (2013).

4. Por ejemplo, estrés laboral, hostigamiento laboral, agresión, acoso moral o sexual, etcétera.

5. Para más información, véase OIT (2013).

6. Véase Asociación Internacional de la Seguridad Social (2013), en Comisión Europea, (2017).

Si bien la primera legislación nacional sobre seguridad y salud en el trabajo se promulgó en el siglo XIX, aún no se ha logrado un trato uniforme, dependiendo, en última instancia, de la voluntad política de cada país. La adopción de sistemas de seguridad y de salud en el trabajo continúa siendo un aspecto relegado en el derecho interno de la mayoría de países de la región. Probablemente, se deba a la escasa voluntad política o a un desconocimiento generalizado de las obligaciones internacionales vigentes en la materia.

Recientemente, se han resuelto controversias relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo en la región que han generado avances significativos en términos de ampliar la cobertura de la protección del trabajador ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a nivel interamericano y subregional. En tal virtud, es oportuno elaborar un estudio lo suficientemente amplio y actual que integre los recientes avances en materia de seguridad y de salud en el trabajo.

Este estudio tiene como objetivo identificar las principales normas internacionales relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. En aras de la completitud y la coherencia del estudio comparativo, es preciso desarrollar el correspondiente análisis de microcomparación, vale decir, realizar la tarea de identificar la posible convergencia en el tratamiento otorgado a la institución de la seguridad y la salud en el trabajo en los principales procesos de integración regional.

Serán examinados los instrumentos multilaterales y regionales pertinentes, así como las decisiones de los tribunales internacionales que han contemplado el derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo. Ante todo, se estudiará el tratamiento de este derecho en el sistema universal de protección de los derechos humanos. Posteriormente, se reseñarán los instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Luego, se explicará el tratamiento respectivo en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Finalmente, se realizará un análisis comparativo de los ordenamientos jurídicos de los principales procesos de integración regional, vale decir, de la Comunidad Andina (CAN), el Mercado Común del Sur (Mercosur) y la Unión Europea, conjuntamente con la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC).

Sistema universal de protección de derechos humanos

Los Estados del continente americano están obligados a respetar ciertos parámetros en materia de seguridad y de salud en el trabajo en virtud de instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)⁷ y el Protocolo Adicional a la Convención

7. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU) en su Resolución 2200 A (XXI) del 16 de diciembre

Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).⁸

El artículo 12, literal b), del PIDESC, establece la obligación de los Estados parte de adoptar las medidas necesarias a efectos de garantizar «el mejoramiento, en todos sus aspectos, de la higiene del trabajo y del medio ambiente» —entre otras medidas— a fin de asegurar la plena efectividad del derecho a la salud.

El citado apartado estaría referido, concretamente, al denominado derecho a la salud en el trabajo, el cual deriva del derecho a la salud, consagrado en el artículo 12 del Protocolo de San Salvador. De acuerdo con la Observación general 14, párrafo 15, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC),⁹ el literal b) del citado artículo 12 del PIDESC entraña la adopción de medidas preventivas, particularmente en lo que respecta a:¹⁰

de 1966. «Artículo 12. [...] 2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados parte en el Pacto, a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para: [...] b) el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; c) la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas».

8. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), adoptado por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) el 17 de noviembre de 1988. «Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. Los Estados parte, en el presente Protocolo, reconocen que el derecho al trabajo, al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán, en sus legislaciones nacionales, de manera particular: [...] e. la seguridad e higiene en el trabajo. [...] Artículo 10. Derecho a la salud [...] 2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados parte, se comprometen a reconocer la salud como un bien público y, particularmente, a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho [...] d. la prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole».

9. Las observaciones generales del CDESC aportan información importante que permite complementar el contenido del derecho humano a la seguridad y a la salud en el trabajo desde la perspectiva del sistema universal de protección de los derechos humanos.

10. CDESC, Observación general 14: «El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud» (artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 11 agosto 2000, E/C.12/2000/4, párrafo 15: Apartado b) del párrafo 2 del artículo 12. El derecho a la higiene del trabajo y del medio ambiente [...] 15. El mejoramiento de todos los aspectos de la higiene ambiental e industrial (apartado b) del párrafo 2, del artículo 12, entraña, en particular, la adopción de medidas preventivas en lo que respecta a los accidentes laborales y enfermedades profesionales; la necesidad de velar por el suministro adecuado de agua limpia potable y la creación de condiciones sanitarias básicas; la prevención y reducción de la exposición de la población a sustancias nocivas como radiaciones y sustancias químicas nocivas u otros factores ambientales perjudiciales que afectan directa o indirectamente a la salud de los seres humanos [xiii]. Además, la higiene industrial aspira a reducir al mínimo, en la medida en que ello sea razonablemente viable, las causas de los peligros para la salud resultantes del medio ambiente laboral [xiv]. Además, el apartado b) del párrafo 2 del artículo 12 abarca la cuestión relativa a la vivienda adecuada y a las condiciones de trabajo higiénicas y seguras, el suministro adecuado de alimentos y una

- Prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Creación de condiciones sanitarias básicas.
- Prevención y reducción a la exposición a sustancias nocivas (por ejemplo, radiaciones y sustancias químicas nocivas «u otros factores ambientales perjudiciales que afectan directa o indirectamente a la salud de los seres humanos»).
- Reducción de los peligros para la salud resultantes del medio ambiente laboral mediante la higiene industrial.
- Garantizar condiciones de trabajo higiénicas y seguras.
- Disuadir del uso indebido de alcohol, tabaco y del consumo de estupefacientes y otras sustancias nocivas.

Es preciso advertir que el derecho a la salud en el trabajo no solo abarca la ausencia de enfermedades profesionales, sino también los elementos físicos y psíquicos que afectan a la salud (salud física y mental), y se encuentran directamente relacionados con la seguridad e higiene del trabajo.¹¹

En adición, el literal e) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador, establece la obligación para los Estados parte de garantizar, en sus legislaciones nacionales, «la seguridad e higiene en el trabajo». Por su parte, el literal d) del numeral 2 del artículo 10 del Protocolo de San Salvador contempla la obligación de los Estados parte de adoptar las medidas dirigidas a «la prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole». Esta última obligación, referida al deber de prevenir enfermedades profesionales o de otra índole, no sería únicamente una de implementación normativa, comprendiendo, a su vez, el deber de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la prevención de enfermedades profesionales a través de un aparato institucional de supervisión idóneo y efectivo (*effet utile*).

En ese sentido, el párrafo 59 de la Observación general 23 pone énfasis en el rol fundamental que debe cumplir el Estado a fin de salvaguardar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias:¹²

En lo que respecta a las obligaciones laborales de las empresas o empleadores, el párrafo 74 de la citada Observación general 23 expresa que:¹³

nutrición apropiada, y disuade el uso indebido de alcohol y tabaco y el consumo de estupefacientes y otras sustancias nocivas».

11. Para más información, véase OIT (1988).

12. Para más información, véase CDESC (2016), específicamente el párrafo 59.

13. Para más información, véase CDESC (2016), específicamente el párrafo 74.

De manera general, en el primer párrafo de la referida Observación general 23, se explica la relación entre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias con el derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo de la siguiente manera:¹⁴

En relación con la importancia trascendental de la seguridad y la higiene en el trabajo (artículo 7b), el CDESC manifiesta lo siguiente en el párrafo 25 de la citada Observación general 23:¹⁵

Por último, en el párrafo 29 de la precitada Observación general 23, el CDESC hace hincapié en la obligación de los Estados de garantizar el acceso a mecanismos adecuados de reclamación a fin de proveer la debida reparación a los trabajadores afectados por un accidente de trabajo o enfermedad profesional de la siguiente manera:¹⁶

A este respecto, debe ponerse de manifiesto que el párrafo transcrito es citado, conjuntamente con el párrafo 48 de la Observación General 18 del CDSC,¹⁷ en el párrafo 96 de la sentencia recientemente pronunciada el 9 de junio de 2020 por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en el caso *Spoltore vs. Argentina*.¹⁸

Por último, es oportuno destacar la labor de la relatoría especial sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y la eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos, cuyo informe relativo a los Principios sobre los derechos humanos y la protección de los trabajadores de la exposición a sustancias tóxicas¹⁹ fue recogido por una resolución adoptada en la 42.ª sesión del Consejo de Derechos Humanos de la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU).²⁰

14. Para más información, véase CDESC (2016), específicamente el párrafo 1.

15. Para más información, véase CDESC (2016), específicamente el párrafo 25.

16. Para más información, véase CDESC (2016), específicamente el párrafo 29.

17. CDESC, Observación General 18: «El derecho al trabajo» (artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), del 6 de febrero de 2006, E/C.12/GC/18, párrafo 48: «Toda persona o grupo que sea víctima de una vulneración del derecho al trabajo debe tener acceso a adecuados recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional. A nivel nacional, los sindicatos y las comisiones de derechos humanos deben jugar un papel importante en la defensa del derecho al trabajo. Todas las víctimas de esas violaciones tienen derecho a una reparación adecuada, que pueden adoptar la forma de una restitución, una indemnización, una compensación o garantías de no repetición».

18. Corte IDH, *Spoltore vs. Argentina*, sentencia del 9 de junio de 2020 (excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas), párrafo. 96.

19. Informe del Relator Especial sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos, preparado de conformidad con la resolución 36/15 del Consejo de Derechos Humanos de la AGNU. Disponible en bit.ly/3x2WuJB.

20. Para más información, véase AGNU (2019).

Instrumentos normativos de la Organización Internacional del Trabajo

La OIT cumple un rol fundamental en el sistema universal especializado de derechos humanos laborales, toda vez que es la organización internacional competente para establecer normas internacionales del trabajo. En la actualidad, existen más de 40 instrumentos internacionales relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.²¹ Es posible mencionar algunos de los instrumentos normativos más importantes adoptados en el seno de la OIT, como el Convenio 42 sobre enfermedades profesionales, el Convenio 81 sobre inspección del trabajo e higiene industrial, el Convenio 121 sobre prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, conjuntamente con su Protocolo de 2002, relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, entre otros instrumentos internacionales elaborados por la autoridad internacional que desarrollan el contenido del derecho a la salud en el trabajo.²²

También constituyen instrumentos normativos de la OIT estrechamente vinculados con la seguridad y la salud en el trabajo el Convenio 102 sobre seguridad social, el Convenio 103 sobre protección de la maternidad, el Convenio 120 sobre higiene en el comercio y las oficinas, el Convenio 130 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, el Convenio 139 sobre cáncer profesional, el Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, el Convenio 167 sobre seguridad y salud en la construcción, el Convenio 170 sobre los productos químicos, el Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, y el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.²³

Adicionalmente, es preciso mencionar recomendaciones que, si bien no tienen carácter vinculante,²⁴ complementan, en definitiva, el contenido del derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo. Así, entre las recomendaciones pertinentes, es posible citar la Recomendación 31 sobre la prevención de accidentes de trabajo, la Recomendación 97 sobre la protección de la salud de los trabajadores, la Recomen-

21. Para más información, véase Manal Azzi, «100 años contribuyendo a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo», Organización Internacional del Trabajo, 21 de mayo de 2019, disponible en bit.ly/3fuK5aY.

22. Otros instrumentos jurídicos estrechamente vinculados con la materia son los siguientes: Convenio 102 sobre seguridad social, Convenio 103 sobre protección de la maternidad, Convenio 120 sobre higiene en el comercio y las oficinas, Convenio 130 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, Convenio 139 sobre cáncer profesional, Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, y Recomendación 181 sobre la prevención de accidentes industriales mayores.

23. Existen otros convenios de la OIT no mencionados por ser más especializados. Confrontar con OIT (2020).

24. «Si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio». Confrontar con el artículo 19.1 de la Constitución de la OIT.

dación 164 sobre los servicios de salud en el trabajo, la Recomendación 181 sobre la prevención de accidentes industriales mayores, la Recomendación 194 sobre la lista de enfermedades profesionales, y la Recomendación 197 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo.

Si bien algunos Estados miembros podrían no haber ratificado ciertos convenios de la OIT, su Constitución²⁵ sí resulta vinculante, incluyendo su Preámbulo y Principios Generales, secciones que establecen los derechos humanos en el trabajo, de conformidad con lo manifestado por los órganos de control de la OIT en numerosos comentarios. Asimismo, la Declaración de Filadelfia de 1944,²⁶ que enmendó los Principios Generales de la Constitución de la OIT, es vinculante para todos los Estados miembros de esta última.²⁷ En tal virtud, resulta apropiado transcribir el siguiente extracto del Preámbulo de la Constitución de la OIT:

En consecuencia, la protección del trabajador contra enfermedades profesionales y accidentes de trabajo se encuentra en el centro del mandato de la OIT. En efecto, desde su constitución, la seguridad y la salud en el trabajo cumplen un rol fundamental en su labor.²⁸ En tal virtud, el literal g) de la sección III de la Declaración de Filadelfia, modificatoria del texto original de la Constitución de la OIT, establece la obligación, *vis a vis* los Estados miembros, de fomentar programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las áreas.²⁹

Por otra parte, cabe señalar que la Corte IDH estableció, en su sentencia sobre las excepciones preliminares recaída en el caso *Baena Ricardo y otros*,³⁰ que no existe duplicidad de procedimientos en caso de que los trabajadores aleguen una violación

25. OIT, Tratado constitutivo adoptado en la conferencia de Washington celebrada entre el 29 de octubre y el 29 de noviembre de 1919.

26. OIT, Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo («Declaración de Filadelfia»), adoptada el 10 de mayo de 1944, durante la 26.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia.

27. Para más información, véase Canessa (2009).

28. Entre los aportes iniciales de la OIT al campo de la seguridad y de la salud en el trabajo, es posible mencionar el establecimiento de: i) la sección de higiene industrial (1920); ii) la sección de seguridad industrial (1921); y iii) la Enciclopedia de la OIT (1930). Para más información, véase Manal Azzi, «100 años contribuyendo a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo», Organización Internacional del Trabajo, 21 de mayo de 2019, disponible en bit.ly/3fuK5aY, y León (2020: 942).

29. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo («Declaración de Filadelfia»), adoptada el 10 de mayo de 1944. «III. La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: [...] g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones».

30. Corte IDH, *Caso Baena Ricardo y otros con Panamá*, sentencia del 18 de noviembre de 1999, excepciones preliminares.

ante los órganos de control de la OIT y, simultánea o posteriormente, ante el sistema interamericano, toda vez que los fundamentos legales son distintos y, especialmente, debido a que las recomendaciones de los órganos de control de la OIT no pueden equipararse con las sentencias de un tribunal internacional.

Por último, es importante hacer mención de los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR),³¹ entre los cuales cabe hacer referencia al estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura, titulado «Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable», en el cual se destacaron los avances³² de Chile en el área de la seguridad y la salud en el trabajo.³³

Seguridad y salud en el trabajo en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos

A nivel interamericano, es importante mencionar la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1947,³⁴ también conocida como Declaración de los Derechos Sociales de los Trabajadores, cuyo artículo 30 incluía el derecho a la higiene y a la seguridad en el trabajo. Este instrumento es de trascendental importancia no solo por su antigüedad, sino también por constituir el mínimo de derechos que debe garantizarse a los trabajadores de todo tipo, sobre cuya base posteriormente se desarrollaría toda la construcción normativa y jurisprudencial relativa a derechos de los trabajadores en el marco del sistema interamericano de protección de derechos humanos.

El artículo 7, literal e), del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), establece la obligación de los Estados parte de garantizar, en su legislación nacional, «seguridad e higiene en el trabajo». A su vez, el literal d) del párrafo 2 del artículo 10 del Protocolo

31. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones es un órgano independiente, constituido por juristas, cuya misión es examinar la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por parte de sus Estados miembros.

32. Teniendo en consideración que, con anterioridad, en el informe del comité encargado de examinar la reclamación en la que se alegó el incumplimiento por Chile del Convenio 187 de la OIT, se había alentado al gobierno de Chile a establecer un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo que incluyera objetivos, metas e indicadores de progreso. Para más información, véase OIT, «Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Chile del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo», presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el Colegio de Profesores de Chile A.G., Consejo de Administración, 326.ª reunión, Ginebra, marzo de 2016, documento GB.326/INS/15/6, párrafo 67.

33. Para más información, véase OIT (2018: 42, 46, 54 y 84).

34. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, adoptada en la IX Conferencia Internacional Americana, realizada en Río de Janeiro en 1947.

de San Salvador contempla la obligación de los Estados parte de adoptar medidas dirigidas a «la prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole». Esta última obligación no sería únicamente de aplicación normativa, sino que comprende, además, el deber de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la prevención de enfermedades profesionales a través de un aparato institucional de supervisión adecuado y efectivo (*effet utile*).

En relación con la jurisprudencia del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, en 2016, la Corte IDH determinó la responsabilidad del Estado brasilero por la violación del derecho a no ser objeto de esclavitud y trata de personas. Si bien la esclavitud contemporánea acarrea generalmente como corolario la vulneración del derecho humano a la seguridad y a la salud en el trabajo, es oportuno señalar que, entre los hechos tomados en consideración por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y, posteriormente, por la Corte IDH, a efectos de determinar la responsabilidad, se encuentra la omisión de fiscalizar oportunamente a pesar de que la autoridad administrativa había comprobado «la falta de elementos relacionados con seguridad e higiene en el trabajo», como es posible apreciar de la lectura del párrafo 150 de la sentencia:³⁵

La Corte IDH tuvo en consideración, a efectos de determinar la responsabilidad por omisión en la adopción de medidas preventivas y en garantizar el acceso a la justicia, la determinación de la verdad de los hechos, la sanción de los responsables y la reparación de las consecuencias por parte del Estado de Pará y, por ende, del Estado brasilero, que la autoridad competente había constatado previamente la precariedad de las condiciones de «seguridad e higiene en el trabajo» y la falta de equipos de protección personal (EPP) y, sin embargo, no adoptó oportunamente las medidas del caso.

En consecuencia, la omisión en la adopción de medidas preventivas de ejecución inmediata o en la fiscalización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en un determinado sector de actividad, formal o informal,³⁶ por parte de un Estado que haya reconocido la competencia contenciosa de la Corte IDH, sería susceptible de generar responsabilidad internacional de dicho Estado en particular. En el caso comentado, la adopción de medidas sancionatorias oportunas probablemente hubiera permitido el cese de actos de esclavitud contemporánea y de trata de personas.

35. Corte IDH, *Caso trabajadores de la Hacienda Brasil Verde con Brasil*, sentencia del 20 octubre de 2016 (excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas), párrafo 150.

36. Véase, sobre el impacto de la informalidad laboral en el cumplimiento (*enforcement*) de las obligaciones y estándares internacionales en relación con la seguridad y salud en el trabajo, León (2020: 937-958).

Recientemente, el 9 de junio de 2020, la Corte IDH dictó sentencia en el caso *Spoltore vs. Argentina*. En las consideraciones de la Corte sobre el derecho a condiciones laborales justas y satisfactorias que garanticen la salud de los trabajadores, en lo que respecta al acceso a la justicia, se hace referencia a varias normas internacionales, entre ellas el artículo 45(b) de la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA), el artículo 7 del Protocolo de San Salvador, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 4 del Convenio 155 de la OIT, además de transcribir extractos de la precitada Observación General 23 del CDESC.³⁷

Un primer aspecto que cabe mencionar de la sentencia recaída en el caso *Spoltore vs. Argentina* es la afirmación de la Corte IDH. Del enunciado del artículo 45 de la Carta de la OEA, es posible derivar los elementos constitutivos del derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo que aseguren la salud del trabajador:

Posteriormente, en los párrafos 97, 98 y 99 de la citada Decisión, la Corte IDH califica la obligación de poner a disposición del trabajador mecanismos adecuados y efectivos para que los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional puedan solicitar una indemnización como una obligación de exigibilidad inmediata.³⁸

En consecuencia, la Corte IDH establece que, en aras de garantizar el derecho a condiciones de trabajo que aseguren la salud y la seguridad del trabajador, los Estados igualmente deben garantizar el acceso a mecanismos adecuados de reclamación a fin de que los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible puedan solicitar la reparación o indemnización correspondiente. Así, en el párrafo 102 de la precitada sentencia, la Corte IDH indicó que el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren la salud del trabajador se interrelaciona con el derecho de acceso a la justicia y a la tutela judicial de la siguiente manera:³⁹

En suma, la Corte IDH sostuvo que los trabajadores tienen derecho a realizar su trabajo en condiciones que eviten accidentes laborales y enfermedades profesionales. Asimismo, precisó que el derecho a condiciones laborales justas y satisfactorias, que garanticen la salud del trabajador, implica la obligación del Estado de disponer de mecanismos de reclamo adecuados frente a su violación a fin de garantizar el derecho al acceso a la justicia y la protección judicial efectiva, tanto en la esfera pública como privada de las relaciones de trabajo.

37. Corte IDH, *Spoltore vs. Argentina*, sentencia de 9 de junio de 2020 (excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas), párrafo 82-102.

38. Corte IDH, *Spoltore vs. Argentina*, sentencia de 9 de junio de 2020 (excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas), párrafo 97-98.

39. Corte IDH, *Spoltore vs. Argentina*, sentencia del 9 de junio de 2020 (excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas), párrafo 102.

Seguridad y salud en el trabajo en los procesos de integración regional

En lo concerniente a la protección conferida en el ámbito regional, es pertinente estudiar, en primer lugar, la normativa y la jurisprudencia de la CAN, proceso de integración del cual Chile es miembro asociado.⁴⁰ En segundo lugar, es importante complementar este estudio con un análisis comparativo con respecto al ordenamiento jurídico comunitario relevante en materia de seguridad y salud en el trabajo en el Mercosur. En tercer lugar, es apropiado concluir este capítulo con un breve estudio de las normas, instituciones y estándares que rigen la materia en la Unión Europea, así como en la AELC.

El referido análisis comparativo entre ordenamientos jurídicos comunitarios permitirá observar el desarrollo normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo logrado en paralelo por los precitados bloques subregionales, con el fin de verificar la coherencia entre los aportes realizados por cada proceso de integración regional.

Seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad Andina

De conformidad con el artículo 1 del Tratado de Creación del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina (TJCA), órgano jurisdiccional de carácter supranacional de la CAN, entre las normas que conforman el ordenamiento jurídico comunitario se encuentran las Decisiones del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores (CAMRE) y la Comisión de la CAN, así como las Resoluciones de la Secretaría General de la Comunidad Andina (SGCA).⁴¹

Si bien las Decisiones —del CAMRE y de la Comisión— y las Resoluciones —de la SGCA— versan sobre la más diversa índole (por ejemplo, libre comercio, libre competencia, valoración aduanera, doble imposición tributaria, transporte internacional, interconexión eléctrica subregional, eliminación de *roaming* internacional, propiedad intelectual, etcétera), a efectos del presente estudio resulta pertinente analizar la Decisión 584 del CAMRE, «Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo», y su Reglamento, aprobado mediante la Resolución 957 de la SGCA.

La Decisión 584 del CAMRE de 2004, que sustituyó a la Decisión 547 de 2003,

40. Mediante Decisión 645, del 20 de septiembre de 2006, del CAMRE y de la Comisión, se le otorgó a Chile la condición de país miembro asociado de la CAN.

41. Tratado de Creación del TJCA, codificado a través de la Decisión 472 de la Comisión de la CAN del 16 de setiembre de 1999, publicada en la *Gaceta Oficial* del Acuerdo de Cartagena 483 de 17 de setiembre de 1999. «Artículo 1. El ordenamiento jurídico de la Comunidad Andina comprende: a) el Acuerdo de Cartagena, sus protocolos e instrumentos adicionales; b) el presente Tratado y sus protocolos modificatorios; c) las decisiones del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y la Comisión de la Comunidad Andina; d) las resoluciones de la Secretaría General de la Comunidad Andina; y e) los Convenios de Complementación Industrial y otros que adopten los países miembros entre sí y en el marco del proceso de la integración subregional andina».

norma de carácter supranacional y preeminente,⁴² contiene una serie de obligaciones internacionales vinculantes para los países miembros de la CAN. Al respecto, es importante recordar que toda persona natural o jurídica puede accionar ante la SGCA (fase prejudicial) y el TJCA (fase judicial) mediante la interposición de una acción de incumplimiento, en contra de un Estado miembro, cuya conducta se considere contraria al ordenamiento jurídico comunitario, a efectos de que «dé cumplimiento a las obligaciones y compromisos contraídos en su condición de miembro de la Comunidad Andina».⁴³

De conformidad con la Decisión 584 del CAMRE, los países miembros «deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y de salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo».⁴⁴ Al efecto, cada país miembro deberá implementar —y revisar periódicamente— una política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y de salud en el trabajo, lo cual comprende el diseño de políticas nacionales de prevención de riesgos laborales.

El artículo 11 de la Decisión 584 dispone que «en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales». El artículo 12, por su parte, establece que «los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo». En consecuencia, los empleadores de los países miembros tienen la obligación de implementar las medidas necesarias a fin de proteger la salud e integridad física de sus trabajadores.

A este respecto, cabe destacar que el TJCA recientemente pronunció la interpretación prejudicial recaída en el Proceso 109-IP-2018,⁴⁵ la primera en relación con el articulado del «Régimen Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo» (Decisión 584). Al respecto, es necesario explicar que el mecanismo de la interpretación prejudicial tiene como fin asegurar la aplicación uniforme —en el territorio de los países miembros— de las normas que conforman el ordenamiento jurídico de la CAN.⁴⁶

42. El carácter supranacional del ordenamiento jurídico comunitario se deriva del principio de primacía que rige el ordenamiento jurídico de la CAN, en virtud del cual, en caso de conflicto entre ley nacional y norma comunitaria andina, prima la norma comunitaria, conllevando a la inaplicabilidad de la norma interna contraria a la comunitaria únicamente para el caso concreto, es decir, se produce una suerte de desplazamiento, no una derogación. Confrontar con el artículo 4 del Tratado de Creación del TJCA.

43. Artículo 107 del Estatuto del TJCA, aprobado mediante Decisión 500 del CAMRE, publicado en la *Gaceta Oficial* del Acuerdo de Cartagena 680 del 28 de junio de 2001.

44. Artículo 4 de la Decisión 584 del CAMRE, «Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo», aprobada en Guayaquil, Ecuador, el 7 de mayo de 2004.

45. Para más información, véase TJCA, Interpretación Prejudicial emitida en el marco del Proceso 109-IP-2018, el 28 de junio de 2019, disponible en bit.ly/35UNCdc.

46. Artículo 32 del Tratado de Creación del TJCA y 121 de su Estatuto.

El mencionado pronunciamiento, se originó a raíz de la solicitud del Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo de Quito en Ecuador, de interpretación prejudicial de los artículos 11 y 14 de la Decisión 584 del CAMRE, y de los artículos 1 y 5 de la Resolución 957 de la SGCA. Cabe resaltar que la referida interpretación prejudicial constituye la primera oportunidad en la que el TJCA se pronuncia acerca del «Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo» (Decisión 584) y su Reglamento (Resolución 957).

En relación con la obligación de los países miembros de prevenir riesgos laborales, el TJCA explicó, en la interpretación prejudicial recaída en el marco del Proceso 109-IP-2018, lo siguiente:⁴⁷ «los países miembros deben procurar la adopción de medidas para el mejoramiento de las condiciones de seguridad laboral en los centros de trabajo a través de la eliminación de riesgos laborales como accidentes laborales o enfermedades ocupacionales».⁴⁸

Si bien la citada interpretación prejudicial se encuentra conformada por un único tema o cuestión prejudicial, esta se divide en una explicación general de la Decisión 584 («Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo») y en un subcapítulo denominado «Las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo». Es precisamente en este último subcapítulo del mencionado pronunciamiento, donde mejor se explica la obligación del empleador de identificación y prevención de riesgos laborales:⁴⁹

En el párrafo ulterior, el órgano jurisdiccional supranacional provee ejemplos ilustrativos de riesgos laborales e, implícitamente, establece la relación o nexo causal entre la actividad laboral y el probable daño (accidente o enfermedad) en cada caso:⁵⁰

El TJCA concluye, en el párrafo final de la interpretación prejudicial recaída en el Proceso 109-IP-2018, explicando que la autoridad nacional competente deberá verificar la existencia de una relación o nexo causal (relación causa-efecto) entre el daño (accidente o enfermedad) y las funciones o labores realizadas por el trabajador en el centro de trabajo a fin de imputar responsabilidad al empleador.

Por último, es importante enfatizar que el artículo 4 de la Decisión 584 del CAMRE impone la obligación, a los países miembros, de propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y de salud en el trabajo, a fin de prevenir daños,⁵¹ en la

47. Para más información, véase TJCA (2019: 7), específicamente el párrafo 1.3.

48. De acuerdo con el literal e) del artículo 1 de la Decisión 584, el riesgo laboral debe ser entendido como la posibilidad de generarse un perjuicio al trabajador debido a una enfermedad ocupacional o accidente de trabajo por la exposición a un factor ambiental de peligro dentro del centro de trabajo o con motivos del desempeño laboral.

49. Para más información, véase TJCA (2019: 9), específicamente el párrafo 1.8-1.9.

50. Para más información, véase TJCA (2019: 10), específicamente el párrafo 1.10.

51. Se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones producidas con motivo u ocasión del trabajo, es decir, que guarden una «relación causal» con las funciones o labores

integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia o guarden relación o nexo causal.⁵²

Seguridad y salud en el trabajo en el Mercosur

En el ámbito subregional del Mercado Común del Sur, inicialmente se pensó en la elaboración de un «Protocolo Sociolaboral Mercosur», que se habría materializado en un protocolo adicional al Tratado de Asunción.⁵³ En el curso de las negociaciones, se abandonó la idea inicial y se optó por una Declaración de los Presidentes de los Estados parte del Mercosur, la cual, luego de ser aprobada por los órganos competentes, finalmente fue firmada por los jefes de Estado en Río de Janeiro el 10 de diciembre de 1998.⁵⁴

La Declaración Sociolaboral del Mercosur de 1998 fue suscrita con el objetivo de adoptar principios y derechos en materia sociolaboral, sin perjuicio de otros que la práctica nacional o internacional de los Estados parte haya establecido o establezca, encarnando la dimensión social del proceso de Integración Mercosur.⁵⁵

El artículo 17 de la referida Declaración Sociolaboral, que ya consagraba la seguridad y la salud en el trabajo, establecía lo siguiente:

Cabe mencionar que la Declaración fue revisada —y sustituida— el 17 de julio de 2015.⁵⁶ Asimismo, el Consejo del Mercado Común (CMC) viene adoptando importantes recomendaciones, entre ellas la Recomendación 32/06, «Condiciones mínimas para el procedimiento de inspección del trabajo en el Mercosur»; la Recomendación 33/06, «Requisitos mínimos del perfil del inspector del trabajo»; la Recomendación 1/19, «Guía básica para evaluar riesgos profesionales»; la Recomendación 2/19, «Guía de intervención ante riesgos graves e inminentes en las obras»; y la Recomendación 01/20, «Guía de Seguridad y Salud de los Trabajadores del Mercosur».⁵⁷

desempeñadas por el trabajador dentro del centro de trabajo.

52. En virtud del «principio de la carga dinámica de la prueba», a efectos de acreditar la no concurrencia de la «relación causal», el empleador debe contar con un manual de organización de funciones, el cual tendría como finalidad principal probar las funciones del trabajador y, al igual que los certificados de identificación genérica de riesgo por función, acreditar la falta de exposición a factores de riesgo, peligro, toxicidad o insalubridad.

53. Tratado de Asunción para la Constitución de un Mercado Común entre la República Argentina, la República Federativa del Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay, firmado en Asunción el 26 de marzo de 1991.

54. Para más información, véase Ermida (2003: 135).

55. Para más información, véase San Juan (2011: 4).

56. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR de 2015, firmada por los presidentes de los Estados parte en Brasilia el 17 de julio de 2015.

57. SRT, «Documentos del Mercosur Sociolaboral 1991-2019», disponible en bit.ly/2U6gf49.

Seguridad y salud en el trabajo en el ámbito europeo

Como antecedente, es oportuno mencionar que en Francia, a partir de 1841,⁵⁸ a raíz de la exponencial explosión del mercado laboral como consecuencia de la Revolución Industrial, emergieron las primeras medidas de protección en favor de los trabajadores más vulnerables (por ejemplo, niños y mujeres). El primer tratado sobre higiene industrial probablemente fue el elaborado por el médico higienista francés Maxime Vernois en 1860.⁵⁹ Más de 130 años después, en 1991,⁶⁰ se implementaron las disposiciones de las directivas europeas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo y, paulatinamente, se introdujeron las disposiciones que conforman la Cuarta Parte del Código de Trabajo titulado precisamente «Salud y Seguridad en el Trabajo» (*Santé et Sécurité au Travail*).⁶¹

En Italia, por su parte, durante el siglo XIX la doctrina elaboró soluciones a efectos de aliviar al trabajador de la prueba de la culpa del empleador. Mientras algunos autores propusieron la inversión de la carga probatoria,⁶² otros intentaron extender la responsabilidad extracontractual del empleador mediante la figura de la *culpa levisissima*.⁶³ La teoría del riesgo profesional, como fue inicialmente concebida por la doctrina italiana, conllevó a que algunos jueces condenaran al empleador al resarcimiento del daño únicamente en razón del nexo causal establecido entre el accidente y el riesgo propio de la prestación laboral.⁶⁴ Sin embargo, la responsabilidad objetiva fue finalmente introducida por vía interpretativa⁶⁵ al decidirse, en los sucesivos debates parlamentarios, resolver el problema de los accidentes de trabajo únicamente por la vía del seguro obligatorio de accidentes de trabajo, sin necesidad de modificar las reglas de responsabilidad civil.⁶⁶⁷

En 1942, las primeras leyes sobre seguridad y salud en el trabajo introdujeron disposiciones en el Código Civil italiano.⁶⁸ Sin embargo, fue recién en la década de 1950,

58. Ley de 22 de marzo de 1841, ley relativa al trabajo de niños empleados en industrias, fábricas y talleres, que prohíbe el trabajo de niños menores de ocho años y establece el principio de las inspecciones.

59. Para más información, véase Maxime (1860).

60. Ley del 31 de diciembre de 1991, que promueve la prevención de riesgos profesionales y transpone las directivas europeas relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.

61. Código del Trabajo, Cuarta Parte: Salud y seguridad en el trabajo (*Code du travail, Quatrième partie: Santé et sécurité au travail*).

62. Para más información, véase Chironi (1884 : 127 y ss.).

63. Para más información, véase Schupper (1883: 24 y ss.).

64. Para más información, véase Ferraris (1897: 8).

65. Para más información, véase Gaeta (1992: 4 y ss.).

66. Para más información, véase Castronovo (2006: 393).

67. Para más información, véase Ludovico (2017: 279-312).

68. El artículo 2.087 del Código civil constituye la regla fundamental o piedra angular de el sistema italiano de seguridad y salud en el trabajo.

mediante los Decretos 547/55,⁶⁹ 303/56⁷⁰ y 164/56,⁷¹ que se erigieron los pilares del concepto de seguridad en el trabajo, asignando la responsabilidad de su implementación al factor humano. El Decreto Legislativo 626 amplió la tutela prevista a todos los sectores de actividad, pública y privada.⁷² El Decreto Legislativo 81/08,⁷³ por su parte, estableció las medidas generales de protección, enumerando una serie de comportamientos que sirven de base para la gestión de la seguridad y la salud ocupacional. Posteriormente, la salud y la seguridad en el trabajo (*la salute e la sicurezza sul lavoro*) fue regulada mediante la ley del 3 de agosto de 2007,⁷⁴ así como por el decreto del 9 de abril de 2008,⁷⁵ que la reglamentó.

Probablemente, el antecedente normativo más remoto en el ámbito europeo se encuentre en uno de los tratados constitutivos más importantes: el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica.⁷⁶ En efecto, el artículo 2b dispone que los países miembros deben «establecer normas de seguridad uniformes para la protección sanitaria de la población y de los trabajadores y velar por su aplicación». Si bien dicha protección sanitaria se encontraba circunscrita únicamente a los «peligros que resulten de las radiaciones ionizantes» en virtud del artículo 30, es importante señalar que ha conllevado posteriormente a un vasto desarrollo de derecho derivado.

Actualmente, el literal a) del artículo 153 del actual Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo artículo 137 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea) regula la seguridad y la salud laboral en el ámbito comunitario europeo.⁷⁷ En cuanto al derecho derivado, la Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo de 12 de

69. Decreto del presidente della Repubblica (DPR) 547/1955, sobre la prevención de accidentes de trabajo (*prevenzione degli infortuni*). El artículo 4, por ejemplo, define las obligaciones del empleador, así como de los gerentes y supervisores, dentro de sus respectivas competencias y atribuciones.

70. Decreto del presidente della Repubblica (DPR) 303/1956, sobre la higiene en el trabajo (*igiene del lavoro*).

71. Decreto del presidente della Repubblica (DPR) 164/56, que contiene las normas relativas a la prevención de accidentes de construcción. Modificado mediante D. Lgs. 626/94.

72. D. Lgs. 626/94 del 19 de septiembre de 1994.

73. D. Lgs. 81/08, *Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*, del 9 de abril de 2008.

74. *Legge delega* 123/07 del 3 de agosto 2007.

75. *Decreto attuativo* 81/08 del 9 de abril de 2008 (*Testo unico sulla sicurezza sul lavoro*), en vigor a partir del 15 de mayo de 2008.

76. Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica de 25 de marzo de 1957, firmado conjuntamente con el Tratado constitutivo de la entonces Comunidad Económica Europea (CEE).

77. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 2012 (2012/C 326/01). «Artículo 153. 1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores».

junio de 1989⁷⁸ (Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo,⁷⁹ estableció principios comunes y situó la evaluación de riesgos en el centro de la legislación en materia de seguridad y de salud en el trabajo de la entonces Comunidad Económica Europea, garantizando, de esta manera, requerimientos mínimos en toda Europa.⁸⁰ En definitiva, la Directiva Marco supuso un gran avance normativo al introducir disposiciones innovadoras en el derecho internacional y de la integración.⁸¹

La inobservancia de las obligaciones impuestas por la Directiva Marco 89/391/CEE ha dado lugar a importantes decisiones del órgano jurisdiccional comunitario. Por ejemplo, el 7 de febrero de 2002, el entonces Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) —actualmente Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)— declaró el incumplimiento de las obligaciones emanadas de los artículos 9, apartado 1, literal a), y 10, apartado 3, literal a), de la Directiva Marco, al no garantizar que la obligación de disponer de una evaluación de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo en forma de documentos se aplique también, y en todas las circunstancias, a los empresarios con diez trabajadores o menos.⁸² Posteriormente,

78. Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, del 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en vigor a partir de 19 de junio de 1989; modificada por la Directiva 2007/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2007, que inserta el artículo 17 bis, relativo a los informes de aplicación.

79. Anteriormente, se habían adoptado otras importantes directivas como, por ejemplo, la Directiva 80/1107/CEE del Consejo, del 27 de noviembre de 1980, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos durante el trabajo; la Directiva 82/605/CEE del Consejo, del 28 de julio de 1982, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con una exposición al plomo metálico y a sus compuestos iónicos durante el trabajo; la Directiva 83/477/CEE del Consejo, del 19 de septiembre de 1983, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo; la Directiva 86/188/CEE del Consejo, del 12 de mayo de 1986, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos debidos a la exposición al ruido durante el trabajo; y la Directiva 88/642/CEE del Consejo, del 16 de diciembre de 1988, por la que se modifica la precitada Directiva 80/1107/CEE.

80. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA), «Centros de referencia nacionales», disponible en bit.ly/30Yc85T.

81. El término «entorno de trabajo» se estableció de conformidad con lo dispuesto en el Convenio 155 de la OIT, definiendo un enfoque moderno que tiene en cuenta la seguridad técnica y la prevención general de enfermedades. La Directiva introdujo como elemento fundamental el principio de evaluación de riesgos y define sus principales elementos (por ejemplo, la identificación del riesgo, la participación de los trabajadores, la adopción de medidas adecuadas que otorguen carácter prioritario a la eliminación del riesgo en su origen, la documentación y la reevaluación periódicas de los peligros en el lugar de trabajo). Para más información, véase Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA), «The OSH Framework Directive», disponible en bit.ly/34vdEmx.

82. TJCE (Sala Quinta), sentencia del 7 de febrero de 2002 recaída en el asunto C-5/00, *Comisión de las*

el 22 de mayo de 2003, el TJCE declaró que los Países Bajos incumplieron las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 7, apartado 3, de la misma Directiva, al no haber recogido, en su legislación nacional, el carácter subsidiario del recurso a competencias ajenas a la empresa para garantizar las actividades de protección y de prevención de los riesgos profesionales en esta.⁸³

Es preciso mencionar importantes directivas posteriores como, por ejemplo, la Directiva 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas;⁸⁴ la Directiva 89/654/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo;⁸⁵ la Directiva 89/655/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo;⁸⁶ la Directiva 89/656/CEE, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual;⁸⁷ la Directiva 89/686/CEE, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a los equipos de protección individual;⁸⁸ la Directiva 90/269/CEE, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores;⁸⁹

Comunidades Europeas c. República Federal de Alemania, disponible en bit.ly/3fwITec.

83. TJCE (Sala Quinta), sentencia del 22 de mayo de 2003 recaída en el asunto C-441/01, *Comisión de las Comunidades Europeas c. Reino de los Países Bajos*, disponible en bit.ly/3yJtbwR.

84. Directiva 89/392/CEE del Consejo, del 14 de junio de 1989, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas, modificada por la Directiva del Consejo 91/368/CEE.

85. Directiva 89/654/CEE del Consejo, del 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.

86. Directiva 89/655/CEE, del 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (Segunda Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE); modificada por la Directiva 95/63/CE del Consejo, del 5 de diciembre de 1995; y, por la Directiva 2001/45/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 27 de junio de 2001; codificada por la Directiva 2009/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 16 de septiembre de 2009 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (segunda Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE).

87. Directiva 89/656/CEE del Consejo, del 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual (tercera directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

88. Directiva 89/686/CEE del Consejo, del 21 de diciembre de 1989, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a los equipos de protección individual (EPI); modificada por la Directiva 93/95/CEE del Consejo de 29 de octubre de 1993.

89. Directiva 90/269/CEE, del 29 de mayo de 1990, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

la Directiva 92/58/CEE, relativa a las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y de salud en el trabajo;⁹⁰ entre otras directivas relacionadas con la materia (por ejemplo, sobre organización del lugar de trabajo, sobre la exposición a sustancias peligrosas o agentes físicos, etcétera).⁹¹

En respuesta al elevado número de accidentes laborales que se producían en Europa a principios de la década del noventa, la Comisión Europea declaró 1992 como el Año Europeo de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Posteriormente, en 1994, se creó la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo,⁹² la cual dispone de un centro de referencia nacional en cada Estado miembro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo (EEE) y de la AELC.

Adicionalmente, resulta apropiado mencionar las directrices (*guidelines*), que tienen como propósito facilitar la implementación de las directivas europeas. Así, por ejemplo, se han emitido directrices sobre la evaluación del riesgo en el trabajo (Directiva 89/391), sobre la aplicación de la Regulación 2016/425 —sobre EPP—, sobre el control de los riesgos derivados de los productos químicos, sobre el control y la prevención de la legionelosis, sobre el estrés relacionado con el trabajo, sobre la evaluación de la implementación de medidas de protección radiológica para tripulantes, entre otras importantes directrices.⁹³

En suma, durante los últimos 25 años, la Unión Europea ha sido pionera en el establecimiento de elevados estándares de protección de los trabajadores frente a los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo.⁹⁴ En efecto, el alto nivel de protección de los trabajadores en su territorio responde a la implementación progresiva de elevados estándares de protección de la salud y seguridad del trabajador.⁹⁵

En relación con la AELC, es preciso destacar que el propio Espacio Económico Europeo (Acuerdo EEE), mediante el cual —conjuntamente con la Unión Europea— se constituyó el Espacio Económico Europeo (EEE), refiere, en su artículo 66, a la necesidad de promover mejoras en las condiciones de trabajo y en el estándar de vida de los trabajadores, mientras que, en su artículo 67, consagra la obligación de los Estados

90. Directiva 92/58/CEE del Consejo, del 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y de salud en el trabajo (novena directiva particular con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

91. Véanse las directivas específicas por sector de actividad y condición particular del trabajador, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA), «Sector specific and worker related provisions», disponible en bit.ly/3p3kyZM.

92. Creada por Reglamento (CE) 2062/94 del Consejo del 18 de julio de 1994.

93. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA), «European Guidelines», disponible en bit.ly/3yIj6QO.

94. Para más información, véase Comisión Europea (2017).

95. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA), «European standards», disponible en bit.ly/3i0od8Z.

parte de establecer requerimientos mínimos —de implementación gradual— en lo concerniente a la seguridad y a la salud en el trabajo.⁹⁶

El Grupo de Trabajo de la AELC sobre salud y seguridad en el trabajo y derecho laboral⁹⁷ es responsable de la normativa contenida en el anexo XVIII del Acuerdo EEE en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los requisitos mínimos de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores que han sido fijados en directivas de la Unión Europea son igualmente relevantes para el Acuerdo. Si bien los derechos laborales no forman parte directa de los derechos fundamentales del Acuerdo, acompañan y complementan las normas que los establecen, en particular la libre circulación de personas.⁹⁸

Por último, es pertinente citar la normativa de un país miembro de la AELC, como es la Confederación Suiza. Si bien no es miembro de la Unión Europea ni del EEE, sí lo es de la AELC. En Suiza, existen dos leyes principales que rigen la seguridad y la salud en el trabajo. La Ley del Trabajo regula la jornada laboral, la protección de la salud, los centros de trabajo y las medidas de seguridad personal. La Ley de Seguros de Accidentes, por su parte, trata la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.⁹⁹

Antes de concluir, es importante hacer referencia a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).¹⁰⁰ Justamente, una de las sentencias más importantes en materia de seguridad y salud en el trabajo fue la dictada en el caso

96. Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo - Acta Final - Declaraciones conjuntas - Declaraciones de los Gobiernos de los Estados miembros de las CE y de los Estados de la AELC - Acuerdos - Acta aprobada - Declaraciones de una o varias partes contratantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Diario Oficial L 001, de 1 de marzo de 1994, pp. 3-36.

ARTÍCULO 66. Las Partes Contratantes convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.

ARTÍCULO 67. 1. Las Partes Contratantes procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Para contribuir a la consecución de este objetivo, se aplicarán progresivamente unas disposiciones mínimas, teniendo en cuenta las condiciones y regulaciones técnicas existentes en cada una de las Partes Contratantes. Estas disposiciones mínimas no serán obstáculo para el mantenimiento y la adopción, por parte de cualquiera de las Partes Contratantes, de medidas de mayor protección de las condiciones de trabajo compatibles con el presente Acuerdo.

2. En el Anexo XVIII se detallan las medidas de aplicación de las disposiciones mínimas mencionadas en el apartado 1.

97. EFTA, «Health and Safety at Work and Labour Law», disponible en bit.ly/3i6VAqZ.

98. EFTA, «Health and Safety at Work and Labour Law», disponible en bit.ly/3i6VAqZ.

99. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA), «Estados miembros: Suiza», disponible en bit.ly/3fQrgy1.

100. Es preciso advertir que el número de Estados parte de la Convención Europea de Derechos Humanos (47) excede ampliamente el total de países miembros de la Unión Europea (27).

Howald Moor y otros con Suiza.¹⁰¹ En dicha decisión, el TEDH declaró la violación del artículo 6, numeral 1, de la Convención Europea de Derechos Humanos,¹⁰² relativo al derecho al debido proceso, al considerar que se debió tomar en consideración la prueba científica de que el trabajador no tenía manera de saber oportunamente que padecía una determinada enfermedad al momento de calcular y aplicar el plazo de caducidad.

Conclusiones

Tanto los tratados internacionales como el derecho originario y derivado de los principales procesos de integración, exigen que el empleador adopte las medidas necesarias a efectos de exponer al trabajador al menor riesgo posible para su integridad física y psíquica, lo cual resulta beneficioso tanto para el empresario como para la economía nacional. En tal virtud, los diferentes ordenamientos jurídicos supranacionales han ido estableciendo progresivamente diversas obligaciones, a fin de prevenir los riesgos laborales y resarcir los daños por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Gracias al desarrollo progresivo del derecho internacional, la seguridad y la salud en el trabajo se han consagrado como un derecho humano fundamental. Además, se erige como una necesidad que, a la vez, funciona como indicador del desarrollo alcanzado por un Estado en particular en lo que respecta a la protección de la salud de sus propios ciudadanos.¹⁰³

A lo largo del presente estudio, se ha expuesto el desarrollo progresivo de la protección conferida, a nivel internacional, en materia de seguridad y salud en el trabajo, reseñando los principales instrumentos internacionales en relación con la materia, así como las normas y estándares regionales que rigen esta importante área del derecho laboral, permitiendo, de esta manera, vislumbrar el contenido mínimo de este derecho humano fundamental.

El marco normativo internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo obliga a los Estados a cumplir determinados estándares internacionales. En efecto, tanto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), tratado de las Naciones Unidas ratificado en virtud de los compromisos asu-

101. TEDH, *Howald Moor y otros con Suiza* (52067/10 y 41072/11), sentencia del 11 de marzo de 2014, disponible en bit.ly/2SG86mg.

102. Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950. Entrada en vigor el 3 de septiembre de 1953. La Unión Europea incorporó el mandato de adhesión en el apartado 2 del artículo 6 del Tratado de la Unión Europea (TUE) en su versión consolidada tras las modificaciones introducidas por el Tratado de Lisboa, firmado el 13 de diciembre de 2007.

103. Para más información, véase León (2020: 939).

midos en el marco del sistema universal de protección de los derechos humanos; como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), tratado de ámbito regional ratificado en el marco del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos; como la Constitución de la OIT, cuyo Preámbulo y Principios Generales constituyen los pilares sobre los cuales se erige la principal construcción normativa que desarrolla el contenido del derecho humano a la seguridad y a la salud en el trabajo, son instrumentos internacionales vinculantes que obligan a los Estados parte a cumplir determinados parámetros mínimos.

Las observaciones generales del CDESC permiten esbozar el contenido del derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo desde la perspectiva del sistema universal de protección de los derechos humanos. En particular, la Observación general 23 ha contribuido a trazar y expandir los contornos de este derecho humano fundamental.

Los convenios, protocolos y recomendaciones de la OIT constituyen instrumentos normativos esenciales a efectos de complementar los principios consagrados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia. Además, los informes de la CEACR permiten evaluar el cumplimiento y los avances normativos por parte de los Estados miembros.

En virtud de la jurisprudencia desarrollada al respecto por la Corte IDH en torno al Protocolo de San Salvador, la omisión de implementación de las medidas de aplicación inmediata, en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de cualquier Estado que haya reconocido la competencia contenciosa de la Corte IDH, sería susceptible de generar responsabilidad para dicho Estado en particular. De esta manera, ha surgido la obligación, por parte de los países del continente americano que hayan aceptado la competencia contenciosa de la Corte IDH, de brindar mecanismos de reclamo apropiados a los trabajadores afectados por accidentes laborales o enfermedades profesionales a efectos de que reciban una compensación adecuada.

Los países de la región deben respetar ciertos estándares en materia de salud y seguridad en el trabajo, en virtud de haber ratificado tratados en el ámbito del sistema universal de protección de los derechos humanos y del sistema interamericano, así como de su pertenencia a bloques regionales que cuentan con normativas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los ordenamientos jurídicos comunitarios de la CAN y el Mercosur han sido objeto de un desarrollo paralelo en materia de seguridad y de salud en el trabajo. De conformidad con sus tratados constitutivos, los países miembros de ambos bloques regionales han venido promulgando legislación complementaria, en armonía con la salvaguarda de los derechos laborales mínimos previstos en los instrumentos internacionales analizados en este estudio.

En el ámbito de la CAN, merece una mención singular el denominado «Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo», al igual que su Reglamento, los

cuales constituyen normas de carácter preeminente en relación con el ordenamiento interno de los países miembros. En relación con el ordenamiento jurídico Mercosur, cabe destacar la Declaración Sociolaboral de 1998, revisada en 2015, la cual consagró el derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo, así como los principales derechos del trabajador.

Finalmente, es importante destacar que, en la Unión Europea, y consecuentemente en la AELC, se han establecido estándares elevados e instituciones sólidas a fin de desarrollar un enfoque preventivo,¹⁰⁴ en aras de garantizar el respeto de los derechos humanos fundamentales a la vida, la salud y la integridad física y psíquica del trabajador, de conformidad con el derecho internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Referencias

- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS (AGNU) (2019). «Protección de los derechos de los trabajadores expuestos a sustancias y desechos peligrosos». Disponible en bit.ly/3p17Ni9.
- CANESSA, Miguel (2009). «Los derechos humanos laborales en el derecho internacional». *Derecho PUCP*, 63: 349-373. Disponible en bit.ly/34rzt6n.
- CASTRONOVO, Carlo (2006). *La nuova responsabilità civile*. Milán: Giuffrè.
- COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (CDESC) (1990). Observación general 3: «La índole de las obligaciones de los Estados parte». Disponible en bit.ly/3derWwH.
- . (2000). Observación general 14: «El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud». Disponible en bit.ly/3gWvdD3.
- . (2005). Observación General 18: «El derecho al trabajo». Disponible en bit.ly/3gSAb3E.
- . (2016). Observación General 23: «El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias». Disponible en bit.ly/2Ta509t.
- CHIRONI, Gian Pietro (1884). «Della responsabilità dei padroni rispetto agli operai e della garanzia contro gli infortuni del lavoro». En *Studi Senesi I*, Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Siena, Siena, 1.2 and 1.3: 127-155, 231-305.
- COMISIÓN EUROPEA (2017). «Trabajo más seguro y saludable para todos-Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo». Disponible en bit.ly/3zYYbtF.

104. Logrando una reducción significativa en cuanto a decesos por accidente de trabajo y problemas de salud provocados o agravados por el trabajo. Para más información, véase Comisión Europea (2017).

- ERMIDA, Óscar (2003). «La dimensión social del Mercosur». *Derecho & Sociedad*, 21: 127-153. Disponible en bit.ly/34plNcd.
- FERRARIS, Carlo Francesco (1897). *Gli infortuni sul lavoro e la legge*. Roma: Botta.
- GAETA, Lorenzo (1992). «L'influenza tedesca sulla formazione del sistema previdenziale italiano». *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*.
- HILGERT, Jeffrey (2013). «The future of workplace health and safety as a fundamental human right». *Comparative labor law and policy journal*, 34 (3): 715-735. Disponible en bit.ly/3i4YkVA.
- LEÓN, Lourdes Lucía (2020). «La relación entre la seguridad y salud en el trabajo y la informalidad en el subsector minero: Estudio de caso de La Rinconada, Puno». En IX Congreso Nacional, *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Época de cambios* (pp. 937-958). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- LUDOVICO, Giuseppe (2017). «Origen y evolución del seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en Italia». *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 4 (4): 279-312.
- MAXIME VERNOIS (1860). *TRAITÉ PRATIQUE D'HYGIÈNE INDUSTRIELLE ET ADMINISTRATIVE, comprenant l'étude des établissements insalubres, dangereux et incommodes*. París: Baillière et fils.
- OIT (1988). *RESÚMENES DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO*. GINEBRA: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- . (2009). *Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental*. Disponible en bit.ly/3vWKF6n.
- . (2013). *Safety and health at work: Hopes and challenges in development cooperation*. Disponible en bit.ly/3wozucK.
- . (2018). *Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable*. Disponible en bit.ly/2U2qYNI.
- . (2020). *Instrumentos normativos de la OIT en materia de SST*. Disponible en bit.ly/3wXfby9.
- SAN JUAN, Claudio (2011). «La salud y seguridad de los trabajadores en el Mercosur». *Relats*: 1-14 Disponible en bit.ly/3ftCrOo.
- SCHUPFER, Francesco (1883). *La responsabilità dei padroni per gli infortuni sul lavoro*. Roma: Botta.

Sobre los autores

JUAN MANUEL INDACOCHEA JAUREGUI es máster en Derecho Internacional por la Universidad de Paris-Nanterre, máster en Propiedad Intelectual por la Universidad de Estrasburgo, abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), ex

consultor interno del Tribunal Andino y director general de la SPPI. Su correo electrónico es jmindacochea@gmail.com.  <https://orcid.org/0000-0002-4103-6638>.

Javier Huancahuari Moya es Doctor en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, máster en Litigación Oral por California Western School of Law, abogado por la Universidad de Lima y socio fundador de Huancahuari Abogados & Asociados. Su correo electrónico es jhuancahuari@gmail.com.  <https://orcid.org/0000-0003-2637-3326>.