

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA**

**DIPLOMADO SG-SST**

**EJE 3 S2**

**DOCENTE: ANDRES RODRIGUEZ**

**ESTUDIANTES: MITCHELLE RAMOS SANTA**

**LEIDY VANESSA FRANCO OBANDO**

**MARIA CAMILA ARANZALES HINCAPIÉ**

**15 MAYO 2021**

## SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

El sistema general de riesgos laborales lo podemos definir como el conjunto de todas aquellas entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores cuando se presenten efectos asociados a las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Teniendo en cuenta que se entiende por riesgo laboral el conjunto de factores físicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo, además de que la relación y los efectos que producen esos factores dan lugar a una enfermedad ocupacional (estado patológico contraído por el colaborador a causa del trabajo o de la exposición al medio en el cual se encuentra laborando). Consideramos que el principal objetivo del sistema general de riesgo es evitar y/o disminuir las posibilidades de que algún trabajador pueda sufrir algún tipo de daño derivado de su trabajo.

Somos conscientes de que la mayoría de las organizaciones tienen asociados riesgos laborales que pueden generar un gran número de casos de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales, lo que da lugar a que se vuelva indispensable crear programas de seguridad y salud en el trabajo que tengan como objetivo mantener un adecuado nivel en la salud no solo del trabajador sino también de todo su núcleo familiar, para lo cual la empresa debe hacer una correcta evaluación de los riesgos que pueden existir en el lugar de trabajo y así poder implementar satisfactoriamente todo el sistema de gestión.

## **GENERAL SYSTEM OF LABOR RISKS**

The general system of occupational hazards can be defined as the set of all those public and private entities, standards, and procedures, aimed at preventing, protecting and attending to workers when there are effects associated with diseases and accidents that may occur as a consequence. of the work they develop.

Taking into account that occupational risk is understood as the set of physical, chemical, environmental, social and cultural factors that act on the individual, in addition to the relationship and the effects that these factors produce give rise to an occupational disease (pathological state contracted by the employee due to work or exposure to the environment in which he is working). We consider that the main objective of the general risk system is to avoid and / or reduce the possibilities that a worker may suffer some type of damage derived from their work.

We are aware that most organizations have associated risks that can generate a large number of cases of accidents at work and occupational diseases, which makes it essential to create occupational health and safety programs that aim to maintain an adequate level of health not only of the worker but also of his entire family nucleus, for which the company must make a correct assessment of the risks that may exist in the workplace and thus be able to successfully implement the entire management system.

## **PALABRAS CLAVES**

- ° **Peligro:** fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.
- ° **Amenaza:** factores técnicos, naturales o sociales capaces de perturbar la integridad física de las personas o causar daño al medio ambiente.
- ° **Riesgo:** combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o la exposición.
- ° **Condición insegura:** es todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente.
- ° **Fuente:** objeto, elemento, sustancia o microorganismos que causó la lesión al trabajador.
- ° **Acto:** se refieren a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras.
- ° **Accidente laboral:** es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.
- ° **Factor de riesgo:** se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente los riesgos en el trabajo forman una gran parte de las principales preocupaciones en la vida de las empresas, es de vital importancia proteger la salud

de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para así, reducir o eliminar los riesgos en las diferentes áreas de trabajo, así como también para poder garantizar la integridad física y psicológica de estos mismos, desarrollando una adecuada acción que nos lleve a prevenir y le permita al trabajador conocer ampliamente los pertinentes riesgos existentes en su área y actividad de trabajo.

A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los riesgos laborales existen, y por ello el principal trabajo que tenemos es reducirlos, e intentar como objetivo llegar a la cantidad cero. Se sabe que el trabajo conlleva una serie de riesgos que pueden ocasionar accidentes o enfermedades profesionales, el principal trabajo que tenemos es prevenirlos.

## **DESARROLLO TEMÁTICO**

### **ANTECEDENTE HISTÓRICO:**

María Camila Aranzales Hincapié, tecnóloga gestión bancaria, 3105209034, [maranzales@estudiantes.areandina.edu.co](mailto:maranzales@estudiantes.areandina.edu.co)  
Mitchelle Ramos santa, Estudiante de enfermería, Octavo semestre 3117605393, [mramos41@estudiantes.areandina.edu.co](mailto:mramos41@estudiantes.areandina.edu.co)  
Leidy Vanessa Franco, Tecnóloga gestión administrativa, 3146414757, [lfranco38@estudiantes.areandina.edu.co](mailto:lfranco38@estudiantes.areandina.edu.co)

La Seguridad en el trabajo y la Higiene industrial, componentes importantes del Sistema de General de Riesgos Laborales, son disciplinas de prevención, cuyo objetivo es proteger la Salud de los trabajadores de los riesgos derivados del trabajo. Estos conceptos de seguridad en el trabajo y de higiene industrial que aparecen con la revolución industrial del pasado siglo, están cobrando vigencia en la actualidad.

### **HISTORIA DE LOS RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA:**

Se dio inicio con la expedición de la Ley 57 de 1915, referente a Riesgos Laborales, donde se regularon los accidentes de trabajo y se estableció que el Empleador sería responsable de los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral. Así se constituye la primera forma de aseguramiento sobre este tema en el país; se define el accidente de trabajo y se establecen las indemnizaciones por esta causa. El Empleador podría contar con un seguro en el cual los beneficiarios fueran los trabajadores que sufrieran los accidentes Las prestaciones sociales comenzaron en el país desde comienzos del siglo XX. En 1946 que crea el Instituto Colombiano de Seguro Social (ICSS), a través de la Ley 90; se establece la seguridad social obligatoria para los trabajadores del sector privado, que incluye los derechos de los trabajadores; se definen los tipos de incapacidades, se establecen las cotizaciones y las sanciones por incumplimiento a las obligaciones; se definen los beneficios en caso de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. En 1964 con el Decreto 3170 que el ICSS asume y establece el Reglamento General del Seguro Obligatorio de 9 Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ese mismo año, con el Decreto 183 se crea la Comisión de Clasificación de Empresas para la asignación de la clase y el grado de riesgo de cada empresa; se establece entonces, una tabla de actividades económicas por clase de riesgo, elaborada en El Sistema General de Riesgos Laborales función del riesgo intrínseco y extrínseco de cada actividad, mediante la cual se define la cotización de cada empresa a cargo exclusivamente del Empleador. Con la creación de la Caja Nacional de Previsión Social a través del Decreto 3135 de 1968, se establece el régimen prestacional de los empleados

públicos y trabajadores oficiales. En los años 60 la legislación Colombiana se ocupa en desarrollar temas relacionados con la salud ocupacional y la prevención en riesgos laborales. En 1967, con el acuerdo 241, se reglamenta el primer documento técnico sobre este tema, y es hasta 1984 que mediante el Decreto 614 se define el objeto de la salud ocupacional, su campo de acción y en general se establecen los programas y las responsabilidades de cada una de las partes: empleadores (quienes tienen la obligación de estructurar y desarrollar programas de salud ocupacional), empleados y el Estado. Durante la década de los años ochenta, crece el marco normativo en materia de salud ocupacional con la promulgación de la Ley 9 de 1979, más conocida como Código Sanitario, importante referente que trajo consigo una vasta reglamentación técnica que en su momento colocó a Colombia a la vanguardia, no sólo en América sino a nivel mundial en esta materia. Algunas de las normas más importantes de este año fueron: el Decreto 614 de 1984 que da las bases para la organización de la salud ocupacional en el país; la Resolución 2400 de 1979 que establece disposiciones sobre higiene y seguridad industrial en el trabajo; la Resolución 2413 de 1979 para la industria de la construcción, y la Resolución 1016 de 1989 que reglamenta la organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar las empresas, muchas de las cuales aún siguen vigentes. Desde mediados del siglo XX y hasta el año de 1991 con la aparición de la nueva Constitución Política Colombiana “Constitución Política de 1991” la legislación en Riesgos Laborales era expedida por el Estado a través del Instituto Colombiano del Seguro Social y su cobertura cobijaba a los trabajadores del sector privado y a través de la Caja Nacional de Previsión para los del sector público. El empleador podrá contratar con una entidad aseguradora los riesgos laborales como mínimo con las mismas coberturas del Seguro Social. Sin embargo, en desarrollo del artículo 48 de la Constitución de 1991 se expide la Ley 100 de 1993, en donde se establece el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). Más adelante, el Decreto Ley 1295 de 1994 se constituye como el marco normativo de aseguramiento referente a riesgos laborales: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Con esta ley se desmonopoliza el manejo del aseguramiento y se autoriza que aparte del Instituto de Seguros Sociales, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), compañías aseguradoras de vida

autorizadas para operar el ramo, puedan ofrecer este seguro. El sistema comienza a operar a partir del 1 de agosto de 1995 para las empresas del sector privado y del 1 de enero de 1996 para las del sector público. El Artículo 1 de la Ley 1295 de 1994, define el Sistema General de Riesgos Laborales, como: Un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes 11 que puedan ocurrirles en ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan En el año de 2002, en respuesta a lo dispuesto por la Corte Constitucional que había declarado inexecutable los artículos del Decreto Ley 1295 de 1994 en los que se definían las nacientes prestaciones asistenciales y económicas, el Congreso de la República promulga la Ley 776 que restablece las prestaciones a cargo del Sistema General de Riesgos Laborales las cuales incluyen:

- Subsidio económico para los afiliados incapacitados temporalmente
- Indemnización para trabajadores con incapacidad permanente parcial
- Pensión de invalidez para los trabajadores que hayan perdido el 50% o más de su capacidad laboral como consecuencia de un suceso laboral
- Pensión de sobrevivientes para los beneficiarios de los afiliados o pensionados por invalidez fallecido
- Auxilio funerario. En síntesis, son dos grandes leyes las que rigen el marco legal del Sistema de Riesgos Laborales Colombiano: el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002.

## **PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES**

El Sistema General de Riesgos Laborales aporta una serie de conceptos claves para definir el modelo preventivo a desarrollar en la empresa como unidad de explotación económica y lograr su documentación.

El Sistema General de Riesgos Laborales tiene las siguientes características:



- Es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado.
- Las entidades administradoras del Sistema General de Riesgos Laborales tendrán a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo.
- Todos los empleadores deben afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales.
- La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.
- El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en el Decreto Ley 1295.
- La selección de las entidades que administran el Sistema es libre y voluntaria por parte del empleador.
- Los trabajadores afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones previstas en el presente Decreto.
- Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales están a cargo de los empleadores.
- La relación laboral implica la obligación de pagar las cotizaciones que se establecen en este Decreto.
- Los empleadores y trabajadores afiliados al Instituto de Seguros Sociales para los riesgos de ATEP, o a cualquier otro fondo o caja previsional o de seguridad social, a la vigencia del presente Decreto, continúan afiliados, sin solución de continuidad, al Sistema General de Riesgos Laborales que por este Decreto se organiza.
- La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.
- Los empleadores sólo podrán contratar el cubrimiento de los riesgos laborales de todos sus trabajadores con una sola entidad administradora de riesgos laborales, sin perjuicio de las facultades que tendrán estas entidades administradoras para subcontratar con otras entidades cuando ello sea necesario.

## ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES

**Administradoras:** Reciben este nombre las instituciones que tienen a su cargo la administración del sistema de riesgos laborales (ARL). Se les conoce también con el nombre de “entes gestores”.

**Funciones de las administradoras:** Con relación a la afiliación, a las ARL les corresponde de manera general las funciones de afiliación y registro. Todos los empleadores deben estar afiliados y estos a su vez, deben afiliar a todos sus trabajadores (Decreto Legislativo 1295 de 1994, art. 80, a y b).



## PROBLEMÁTICA GENERAL DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA

A pesar de las acciones encaminadas por el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y sus autoridades laborales, es necesario darle respuesta a problemáticas que aún no han sido resueltas. Parte de la baja cobertura del SGRL responde a la

legislación laxa sobre la formalización laboral, donde si bien es obligatoria la contribución por parte de empleadores y trabajadores al Régimen de Salud Contributivo, el Sistema de Pensiones y el Sistema General de Riesgos Laborales, no existe un esquema sancionatorio específico ante su incumplimiento.

(Zambrano, 2013)

## **LA SEGURIDAD SOCIAL COMO DERECHO**

La Constitución Política de Colombia de 1991, se ocupa específicamente de la seguridad social, y la sitúa dentro de los derechos sociales, económicos y culturales, como un instrumento moderno de la política social que debe desarrollar el Estado. A partir de la normatividad Constitucional, y en particular del texto del artículo 48, es posible construir una dogmática jurisprudencial y legal que dé sentido a las expresiones semánticas del mencionado texto, de forma que se vean en él los elementos de un modelo de seguridad social para Colombia. Ese modelo está enriquecido con el 12 aporte interpretativo de la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre esta temática.

(Arenas, 2007, pág. 127)

## **LEGISLACIÓN DEL SISTEMA**

El Sistema de Riesgos Laborales hoy es totalmente autofinanciable con los aportes de los Empleadores sin que el Estado tenga que participar en su financiación. La Ley 1562 de 2012 “Por medio de la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”

En esencia, con la promulgación de la Ley, la filosofía del legislador es la de contribuir a que los colombianos tengan un trabajo digno y de calidad. El objetivo

que persigue la norma es que ni un solo trabajador en Colombia esté por fuera del sistema de protección social al definir la obligatoriedad de incluir a nuevos trabajadores al Sistema, como por ejemplo los independientes con contrato superior a un mes y de manera voluntaria a los trabajadores informales. Aporta elementos nuevos como las actividades de promoción y prevención, actividades que buscan mitigar la presencia de riesgos con ocasión del trabajo.

(Cortés, 2015)

### **DERECHOS Y DEBERES DE LOS AFILIADOS AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES:**

El Sistema General de Riesgos Laborales establece una serie de derechos y deberes tanto para empleadores como para empleados, que ya estaban recogidos en el Decreto Ley 1295 de 1994.

Así, las responsabilidades del empleador son, según el art. 24 de la citada Ley:

- El pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio.
- Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad Administradora de Riesgos Laborales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa y procurar su financiación.
- Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales (modificado por la Ley 1562 de 2012, art. 26).

- Informar a la entidad Administradora de Riesgos Laborales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores.

Respecto a los trabajadores en régimen de teletrabajo, las obligaciones del empleador en Riesgos Laborales son las definidas por la normatividad vigente (adicionado por la Ley 1562 de 2012).

También son obligaciones del empleador las contenidas en las normas laborales y de salud ocupacional, que no sean contrarias a la ley.

En cuanto a las obligaciones de los trabajadores, el artículo 22 de la citada Ley establece las siguientes:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decreto.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales (modificado por la Ley 1562 de 2012, art. 27).
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.
- Los pensionados por invalidez por riesgos laborales, deberán
- mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.
- Los pensionados por invalidez por riesgos laborales deberán informar a la entidad Administradora de Riesgos Laborales correspondiente, en el momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

## **SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES:**

Todo trabajador independiente con capacidad de pago obligatoriamente debe afiliarse al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud y pensiones. Es voluntaria la afiliación del trabajador independiente al Sistema de Riesgos Profesionales.

El ingreso base de cotización mínimo para los trabajadores independientes en salud y pensiones es de un salario mínimo legal mensual vigente. En todo caso, el IBC se determina en consideración a la declaración de ingresos rendida por el trabajador independiente. Para el Sistema de Riesgos Profesionales es de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes; el monto de la cotización depende del nivel de riesgo en que sea calificada la actividad del contratista.

En principio, el trabajador independiente asume en su totalidad las cotizaciones al Sistema de Pensiones y de Salud. En cuanto al Sistema de Riesgos Profesionales, existe la posibilidad de cotización conjunta entre el contratante y el contratista.

(Revista de derecho, 2Y 306~321, 2005)

## CONCLUSIONES

La implementación del sistema de riesgos laborales representa para la clase trabajadora en Colombia, la preocupación por parte del gobierno en la búsqueda de que los empleadores trabajen en la prevención del riesgo derivado de su actividad laboral, Para así lograr la disminución del riesgo en la ocurrencia de accidentes laborales y la aparición de enfermedades profesionales.

Las empresas, en su condición de unidad de explotación económica, son igualmente responsables por brindar áreas de trabajo seguras y adecuadas para sus empleados, Es en las Administradora de Riesgos Laborales, sobre quienes recae gran parte de la responsabilidad en el manejo y prevención del riesgo asociado a la actividad laboral. Por ello, es necesario fortalecer las políticas encaminadas hacia la promoción de la salud y prevención del riesgo en aspectos como el autocuidado por parte del trabajador, la dotación y el mantenimiento de ambientes de trabajos saludables e higiénicos por parte de los empleadores. Además, es fundamental que se mejoren la atención primaria y secundaria de los accidentes, de forma tal que las secuelas en el trabajador se minimicen, generando así una reincorporación laboral en el menor tiempo posible.

## AGRADECIMIENTOS

En primera instancia agradecemos a la universidad por darnos la oportunidad de realizar este diplomado y poder realizar estos trabajos aportando en nuestros conocimientos acerca de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, y al docente andrés rodriguez por las recomendaciones pertinentes para la realización de este mismo.



## BIBLIOGRAFÍA

1. Arenas Monsalve G. (2013). El marco normativo del sistema de riesgos laborales en la seguridad social colombiana. *Vniversitas*, 105(1), 583- 633
2. ARL Sura: (2016). Generalidades del Sistema de Riesgos Laborales. Recuperado de <https://www.arlsura.com/index.php/139-quienes-somos-/iquienes-somos /1929-generalidades-del-sistema-de-riesgos-laborales>.
3. Cortés Gonzáles, J. C. (2015). Régimen de los riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo. Comentarios y actualización de la Ley 1562 de 2012 (2º ed.). Bogotá D.C.: Legis.
4. Cristancho P, J. Leopoldo. (1997). Código general de los riesgos laborales y de las pensiones especiales. Librería jurídica radar
5. Isaza Cadavid, G. (2000). Sistema General de Riesgos Laborales, Derecho Laboral Aplicado. Bogotá D.C.: Grupo Editorial Leyer Ltda.
6. Rengifo Ordoñez, J.M. (1989). La seguridad social en Colombia. Bogotá: Temis
7. Rengifo Ordoñez, J.M. (1989). La seguridad social en Colombia. Bogotá: Temis
8. Ministerio de Trabajo de Colombia. (2014a). Cartilla de riesgos laborales para trabajadores. Bogotá D.C.: Mintrabajo. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2014/3090-cartilla-de-riesgoslaborales-para-trabajadores.html>.

9. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2347388.pdf>
10. <https://www.gerencie.com/sistema-general-de-riesgos-laborales.html>
11. Accidentes de trabajo por sobreesfuerzos 2012. Ángeles de Vicente Abad, Clara Díaz Aramburu y Marta Zimmermann Verdejo Departamento de Investigación e Información, Ministerio de Empleo y Seguridad Social – INSHT
12. Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2013. INE
13. Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España, 2012”. INSHT, 2013.
14. Informe del Observatorio de EP (CEPROSS) y enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). 2013.
15. “Guía para la vigilancia de la salud de los trabajadores del sector agrario”. Pública en 2013, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
16. Ministerio de empleo y seguridad social. (s.f.). Observatorio de Condiciones de Trabajo. Recuperado el 06 de Marzo de 2014.
17. Sistemas de Gestión de la Calidad, Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales. Su Integración. Dr. Ricardo Fernández García. Editorial ECU, 2006.
18. El Trabajo y tu Salud. Editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 1989.
19. Seguridad e Higiene en el Trabajo. J. Manuel De-Vos Pascual. Ed. Mc Graw Hill. 1994.
20. Evaluación de Riesgos Laborales. Documento divulgativo editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 1998.
21. Revista "Recomendaciones de seguridad" editada por la Asociación para la Prevención de Accidentes.
22. Implantación de un Plan de Emergencia. Manuel Cubero Hernández. Chubb Parsi. 1999.
23. Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269 de 10 de noviembre)

24. Ley 54/2003 de 12 de diciembre del marco normativo de prevención de riesgos laborales.
25. Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE n° 27 de 31 de enero).
26. Página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [www.mtas.es/insht](http://www.mtas.es/insht).
27. Publicación de la campaña de prevención de accidentes laborales. Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.
28. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales
29. Guía técnica sobre la integración de la Prevención de Riesgos Laborales INSHT, especialmente en lo que respecta a los procedimientos
30. Nuevas formas de organizar el trabajo: la organización que aprende.
31. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. 38.236. Julio 26, 2005.
32. Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. Ruiz-Frutos, Carlos; Gómez-Salgado, Juan.
33. Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. Delgado-Fernández, Vicente; Rey-Merchán, María del Carmen; Arquillos, Antonio López.
34. ¿El trabajo es salud? Vega Ruíz, María Luz. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales Dic 2020.
35. Organización Mundial de la Salud. Preámbulo. Constitución de la Organización Mundial de la Salud. 1946 [cited 2020 Feb 23].