

SERRANO DIAZ, Luis Alberto. *La seguridad y salud en el trabajo en el Perú*. En revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Taller Dr. José Matías Manzanilla facultad de Derecho y Ciencia Política, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Año III, n°3, Lima Perú, 2016.

LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PERÚ



Luis Serrano Díaz⁽¹⁾
(Perú)

ABSTRACT: Es un hecho real y también triste, las estadísticas sobre la cantidad elevada de los accidentes de trabajo mortales e incapacitantes que se producen a diario, en el mundo entero y por supuesto en nuestro país, y la situación es más crítica aun cuando los trabajadores accidentados trabajan en la economía informal, por cuanto no tendrán las prestaciones de salud y quedarán en total desamparo en caso de ocurrir un accidente, lastimosamente los accidentes son muy frecuentes y no solo en el Perú sino en varios países de Latinoamérica; es un problema que entristece a muchas familias y trabajadores; frente a esta problemática me gustaría preguntarles si me acompañan a empezar a disminuir, revertir las cifras en el mediano plazo y hacer que más trabajadores regresen a sus hogares sanos y salvos y más familias tengan la alegría de tener los ingresos económicos que aporta quien trabaja y su vez tener la calidez que brinda una persona que tiene un ambiente de trabajo adecuado y seguro; entendiendo que

(1) Abogado y Doctorando por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM, CPC Universidad Nacional del Callao- UNAC, Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social - Pontificia Universidad Católica del Perú- PUCP, Docente Universitario de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos UNMSM CEUPS FCC, Curso Internacional de Estudios Avanzados en Derecho Social - Universidad de Salamanca, España. Participante del Curso de Responsabilidad social y medioambiental y competitividad empresarial en la Escuela Complutense Latinoamericana. Integrante del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-ILTRAS; Integrante de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dr. Guillermo Cabanellas. Inspector del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL Perú. Miembro del Comité Científico de la Revista *Reveu Européenne Du Droit Social* de Rumania Europa. Integrante de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional -CIELO



somos amantes de la vida asumo que su respuesta es positiva, veamos cómo podemos lograr el objetivo planteado. Por temas laborales pude recorrer el país entero y observar de cerca distintos tipos de trabajo, en las diferentes regiones del país, y un hecho que pude percibir es que la cultura de prevención de la seguridad y salud es aún muy baja, no se toma conciencia de la seguridad y salud en el trabajo hasta que ocurre un accidente, tampoco de lo que vale la vida y la dignidad de la persona, el desconocimiento y la exposición a los peligros y riesgos es muy elevada, etc.; la falta de conocimiento es uno de los elementos sobre los cuales debemos encaminar los cambios para lo cual postulo la difusión y el entendimiento de un nuevo concepto de trabajo decente, trabajo digno; otro elemento importante es la voluntad política de los órganos de gestión de las empresas y del estado, que deben ser quienes asuman el liderazgo de estos cambios, dado que un accidente de trabajo genera pérdidas elevadas en la producción y en la economía del país; un tercer elemento es el control de parte de las instituciones vinculadas a la fiscalización de la seguridad y salud en el trabajo, entre ellas la inspección del trabajo que cumple un papel loable, pero que no es suficiente para la magnitud y población económicamente activa que tenemos. Sobre estos tres ejes es que estructuro el presente artículo con el único objetivo de llegar a ustedes apreciados lectores y sembrar la cultura de prevención y así mismo pedirles que se sumen en este objetivo de compartir la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, que si bien normativamente está fortaleciéndose a partir de la Ley de seguridad y salud en el trabajo Ley 29783 y su Reglamento D.S. 005-2012-TR y un conjunto de normas adicionales, pero que es urgente su difusión, conocimiento, entendimiento y sobre todo su aplicación, por un número mayor de empresas y trabajadores.

KEYWORDS: Seguridad y salud en el trabajo- Accidentes de trabajo- Cultura de prevención- Voluntad política- Inspección de trabajo - Trabajo digno.

I. MARCO NORMATIVO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PERÚ

En relación a las normas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo, es importante mencionar que en la presente década se dieron muchas normas que están fortaleciendo y dando una sólida base jurídica y normativa para desarrollar los sistemas de gestión de seguridad y salud en las empresas. Veamos a continuación las principales normas que tenemos hasta la fecha:

- LEY 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- D.S. 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- R.M. 148-2012-TR, Guía y formatos referenciales- proceso de elección representantes de trabajadores ante el comité de SST
- R.M. 050-2013-TR, Formatos Referenciales que deben contemplar la información mínima los registros obligatorios SGSST
- R.M. 085-2013-TR, Sistema simplificado de registros del sistema de gestión de SST para MYPE
- D.S. 014-2013-TR, Reglamento del registro de auditores autorizados para la evaluación periódica del SGSST
- Ley 30222, Modificatoria de la ley de seguridad y salud en el trabajo
- D.S. 006-2014-TR, Modificatoria del reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo
- D.S. 010-2014-TR, Norma complementaria para aplicación de la única disposición complementaria transitoria Ley 30222

- D.S. 012-2014-TR, Aprueba Registro Único de Información de Accidentes de Trabajo
- R.M. 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico
- Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad social en Salud
- D.S. 009-97-SA, Reglamento de la Ley 26790
- D.S. 003-98-SA, Norma técnica del SCTR
- R.M. 480-2010-MINSA, Listado de Enfermedades Profesionales
- R.M. 015-2005-SA, Reglamento Valores Límites Permisibles para agentes químicos en ambientes de trabajo
- R.M. 312-2011-MINSA, Documento Técnico Protocolo de los Exámenes Médicos Ocupacionales por Actividades
- R.M. 004-2014-MINSA, Modificatoria del Protocolo de Exámenes Médicos Ocupacionales
- R.M. 571-2014-MINSA, Modifican Documento Técnico del Protocolo de Exámenes Médicos Ocupacionales

Es evidente que la normativa se incrementó, no obstante debemos hacer que se conozcan, se entiendan y se practiquen, en este último punto falta realmente mucho; la cantidad de accidentes y denuncias por incumplimientos son indicadores de ello. Por lo que, debería realizarse una mayor difusión por las entidades encargadas de la seguridad y salud en el trabajo y mediante la formación e información que las empresas tienen como una obligación.

II. UNA MIRADA AL ESTADO ACTUAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL PERÚ

El panorama no es muy alentador en el año 2015 ocurrieron 115 muertes en los centros de trabajo de Lima y Callao, lo que nos muestra que hay problemas que aún están pendientes de ser abordados con mayor énfasis. Además de los accidentes fatales muchas personas han perdido partes del cuerpo: mano, pierna, ojos, etc., producto de la realización de sus labores.

Según un informe periodístico del Comercio que toma como base los reportes presentados al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MTPE); en promedio cada 24 horas: 44 trabajadores se accidentan, un empleado muere cada cinco días, durante su jornada de trabajo, en el año 2015 fallecieron 94 trabajadores que representan el 55 % de decesos ocurridos en el país.

Es importante anotar que las cifras que están en los reportes son de empresas formales que informan los accidentes al MTPE, no obstante el nivel de informalidad en nuestro país es elevado y dentro de esa informalidad no es posible saber con certeza cuantos accidentes de trabajo se presentan, es de suponer que el número es también elevado, esto termina distorsionando la información con que se cuenta,

y por tanto relativizando las cifras, lo que no cabe duda es que si en el sector formal existen accidentes sin duda alguna en el sector informal los hay en mayor número, ya que en estas empresas no se tiene un sistema de gestión, ni las condiciones de seguridad mínimas que garanticen la salud y el bienestar de los trabajadores.

Las lesiones más recurrentes cuando ocurre un accidente según las estadísticas son: en la mano, dedos de la mano, pie, rodilla, ojos, región lumbosacra, etc. Por otra parte los sectores donde ocurrieron más accidentes en el año 2015 fueron: manufactura 4,687; actividades inmobiliarias 3,350; construcción 2,628; comercio y reparación de vehículos 1,883; transporte, almacenamiento y comunicaciones 1,200; un total de 16,165 accidentes de trabajo durante el año 2015 (Fuente Diario El Comercio 12.05.2016).

En cuanto a enfermedades ocupacionales también un indicador son las denuncias en vía judicial que se presentan por distintas enfermedades producto del trabajo, tal es el caso de demandas por silicosis, neumoconiosis, etc.

Esto nos muestra que el estado de la cuestión es realmente crítico y que debería preocuparnos y ocuparnos en analizar cuál es el origen de tal situación y encontrar la forma de cambiar esta realidad, en la cual debe existir el compromiso del sector empresarial y trabajador, y del propio Estado.

III. LA INFORMALIDAD LABORAL Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La informalidad laboral podría ser descrita de muchas formas y maneras, en el presente texto lo expresaremos desde la óptica laboral en los términos siguientes; la informalidad laboral es un fenómeno multicausal que implica la vulneración de derechos fundamentales laborales, de la seguridad y salud en el trabajo y de la dignidad del trabajador; fenómeno que ocurre principalmente entre otros factores porque **no existe una cultura de valoración de la dignidad de la persona del trabajador y por la falta de difusión, promoción y entendimiento de lo que implica el Trabajo Decente o Trabajo Digno** por los diferentes actores sociales: el Estado, empresarios y trabajadores.

La informalidad laboral que se expresa en la no inscripción de los trabajadores en las planillas y que tiene como justificación el desconocimiento del marco normativo, esto debido a la escasa promoción de los derechos laborales, la poca difusión de las normas laborales. Sin embargo, también tenemos el caso que a pesar de tener conocimiento de las normas legales, muchas empresas deciden de manera intencional mantenerse en la informalidad para no estar dentro del radar de la inspección de trabajo. En ambos casos se afecta al trabajador al dejarlo fuera de la protección que le brinda la seguridad social y por tanto no podrá gozar de las prestaciones de prevención ni atenciones frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo.

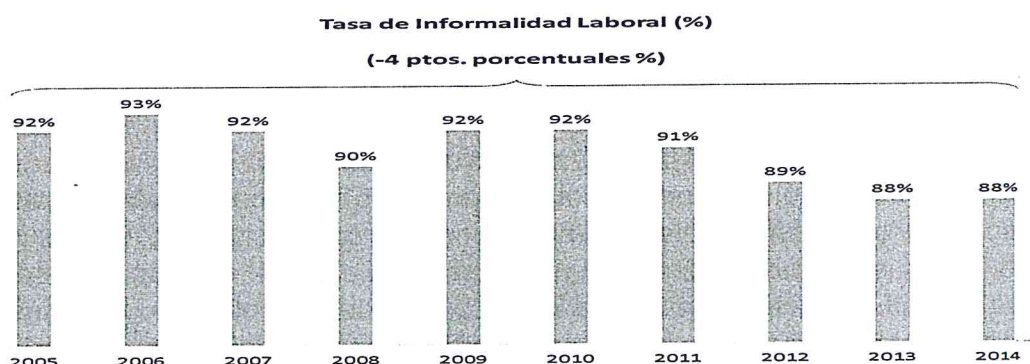
La informalidad en el tema de la seguridad y salud en el trabajo termina afectando fundamentalmente a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, debido a que el trabajador está mucho más expuesto a los peligros y el riesgo de

que se accidente es muy alto, debido a que las condiciones de seguridad no son adecuadas para que el trabajador pueda desarrollar su trabajo.

Veamos cuales son los porcentajes de informalidad en el ámbito de las Micro y Pequeñas empresas:

GRÁFICO 1

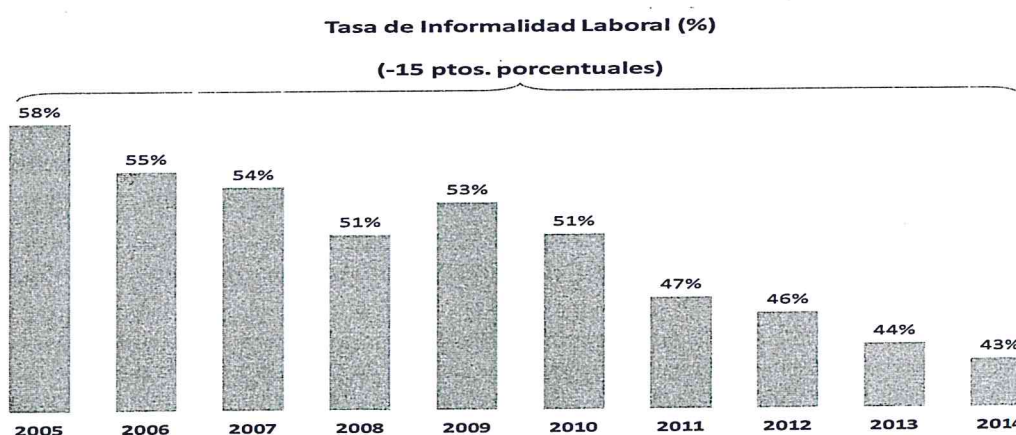
En las empresas de 2 a 10 trabajadores (Microempresas). Las tasas de informalidad se han mantenido muy elevadas y con una muy ligera contracción, al pasar de 92% en el 2005 a 88% en los últimos 10 años.



Fuente: INEI -ENAH, 2011/MPTE-DIESEL. Elaboración: Viceministerio de Trabajo

GRÁFICO 2

En las empresas de 11 a 100 trabajadores (Pequeñas empresas). La informalidad se ha reducido en 15 puntos porcentuales en los últimos 10 años.



Fuente: INEI -ENAH, 2011/MPTE-DIESEL. Elaboración: Viceministerio de Trabajo

Ante esta situación que expone la vida del trabajador es importante desarrollar las estrategias necesarias y brindar a la micro y pequeñas empresas el apoyo necesario y orientación para hacer que pasen de la informalidad a la formalidad

y que implementen su sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con lo que se lograría evitar y reducir las elevas cifras de accidentes laborales que se tiene.

Por último, la informalidad es uno de los problemas que implica una afectación a la persona humana así como al trabajador, al estar éste en una total desprotección, por lo que la coraza protectora del derecho laboral no lo alcanza, es por ello que la inspección de trabajo debe apuntar no sólo al ámbito formal donde normalmente desarrolla su labor sino ir más allá, a la economía informal; por tanto, debemos recordar que el Trabajo Decente planteado por la Organización Internacional del Trabajo-OIT, abarca no sólo al trabajo formal sino también a la denominada economía informal, en concordancia con ello la inspección de trabajo también debe velar y fiscalizar que el Trabajo Decente se cumpla no sólo en ámbito formal, sino también en la economía informal, buscando que los trabajadores pasen a la economía formal y por tanto, se les respete sus derechos laborales individuales, colectivos, y de seguridad y salud en el trabajo, por ello debe ampliar su ámbito y accionar al trabajo autónomo y el ámbito informal, aplicando sus funciones orientadora, fiscalizadora y de propuesta legislativa. Vale decir en concordancia con el Convenio 81 de la OIT, la inspección laboral debería extender su ámbito⁽²⁾ de alcance el sector informal y además en su desarrollo la inspección podría comprender planes de formalización laboral, que incluyan los compromisos de formalización por parte de quienes se encuentran en el ámbito informal.

IV. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para abordar este punto es importante hacer algunas referencias previas a los conceptos ligados con la inspección del trabajo, veamos:

La OIT indica que la inspección del trabajo es una función pública que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo. Esta fundamentalmente delineada por el Convenio OIT N° 81, Así mismo su papel principal es lograr que se cumpla con la ley en los centros de trabajo, desarrollando medidas preventivas, educativas y donde resulte necesario, coercitivas. Los servicios de

(2) Art. 7, Convenio OIT 150, Sobre la Administración del Trabajo. A fin de satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores, cuando lo exijan las condiciones nacionales, y en la medida en que la administración del trabajo no haya abarcado ya estas actividades, todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover, gradualmente si fuera necesario, la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo, a fin de incluir actividades, que se llevarían a cabo en colaboración con otros organismos competentes, relativas a las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar personas en situación de empleo, tales como: (a) los pequeños agricultores que no contratan mano de obra exterior, los aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas; (b) las personas que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupadas por cuenta propia en el sector no estructurado, según lo entienda éste la práctica nacional; (c) los miembros de cooperativas y de empresas administradas por los trabajadores; (d) las personas que trabajan según pautas establecidas por la costumbre o las tradiciones comunitarias.

inspección se organizan de forma diferente en cada país y la asignación de recursos también varía en función a los diferentes grados de desarrollo económico, de apoyo político y profesional, y a las diferentes prioridades nacionales. No obstante, las funciones de los servicios de inspección del trabajo son muy similares en todo el mundo dado que deben estar en concordancia con aquellos establecidos por los Convenios de la OIT.

En el mundo laboral, la inspección del trabajo es el instrumento más importante de la presencia e intervención del Estado para diseñar, estimular y contribuir al desarrollo de una cultura de prevención que abarque todos los aspectos que potencialmente están bajo su competencia: relaciones laborales, salarios, condiciones generales de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, y cuestiones relacionadas con el empleo y la seguridad social. Actualmente, las inspecciones del trabajo realizan sus funciones en un ambiente desafiante, con importantes cambios en el contexto económico y social; industrial; en la organización del trabajo y relación laboral; en las expectativas sociales y políticas; en la tecnología y la naturaleza de los riesgos laborales.

Los países que han ratificado los convenios OIT sobre la inspección de trabajo (entre ellos el nuestro), deberán disponer de un adecuado marco jurídico sobre inspección del trabajo para hacer efectiva la función pública de vigilancia y control, que no solo ha de estar integrada por normas ordenadoras del sistema de inspección, sino también por el conjunto de normas que regulen su sistema sancionador.

Desde 2006, la OIT apoya una estrategia global para la “modernización y reenergización” de la inspección del trabajo. La OIT ha creado un programa para asistir a sus constituyentes en la promoción del Trabajo Decente mediante el refuerzo de la maquinaria de la administración laboral, incluyendo la inspección del trabajo y así hacerlos más efectivos. La estrategia incluye distintas actividades tanto a nivel global como nacional, tales como ayudar a los Estados miembros a preparar auditorías de las inspecciones del trabajo, desarrollar planes de acción nacionales para mejorar la efectividad de la inspección del trabajo y garantizar la formación para los inspectores del trabajo.

La OIT brinda una especial trascendencia a la inspección de trabajo, la cual resume muy bien el Comité de Expertos de la OIT, “una inspección de trabajo eficaz, constituye la garantía más segura de que se cumplen las normas internacionales y nacionales del trabajo no solo de *iure* sino también de *facto*”, esta importancia de la inspección de trabajo cobró nuevo vigor y significado en los últimos años a raíz de la adopción por la OIT del concepto de Trabajo Decente como razón de ser de su accionar en el mundo actual.

En el caso del Perú el Sistema Nacional de Inspección del Trabajo, tal y como se encuentra regulado hoy en día, fue establecido mediante la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, publicada el 22 de julio de 2006. Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR, ha sido reglamentada. En cuanto al número de inspectores

actualmente la inspección de trabajo en el Perú cuenta con aproximadamente 400 inspectores laborales (cantidad que incluye a: inspectores supervisores, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares) a nivel nacional, de los cuales se concentran la mayoría en la ciudad de Lima un total de 239 inspectores⁽³⁾, y la diferencia en las diferentes regiones del Perú los cuales en su mayoría son inspectores auxiliares. Los mismos se agrupan en especialistas en Normas Sociolaborales, y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Un hecho actual es la reciente creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, mediante Ley N° 29981, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al cual fueron transferidos los inspectores del trabajo señalados en el párrafo anterior desde el 01.04.2014. Conforme a la Ley 29981, a la fecha se están creando Intendencias Regionales en las diferentes Regiones del Perú. Es una institución especializada cuyas tareas principales con la orientación y fiscalización de las normas laborales, y es la entidad rectora del sistema de inspección en concordancia con lo que señala el Convenio OIT 81.

En consecuencia la inspección de trabajo hoy en día está desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales y por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, la competencia está distribuida en función de la calidad de empresas que fiscalizarán así en el caso de la micro y pequeñas empresas son fiscalizadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Lima y en Regiones está a cargo de los Gobiernos Regionales, y las pequeñas y grandes empresas son de competencia de SUNAFIL.

1. MATERIAS DE INSPECCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En cuanto a los ámbitos según las materias objeto de inspección tenemos que pueden desarrollarse inspecciones en el área de normas sociolaborales y en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La inspección de trabajo en el área de seguridad y salud trabajo, se orienta a la fiscalización de diversas materias entre ellas las que mencionamos a continuación:

- **Gestión Interna de la seguridad y salud en el trabajo**
 - Comité de seguridad y salud en el trabajo
 - Supervisor de Seguridad y Salud en el trabajo
 - Reglamento Interno de Seguridad y salud en el trabajo
 - Libro autorizado de equipos de presión

- Notificación o aviso de accidente de trabajo mortal o incidente peligroso
- Notificación de enfermedades
- Registro de accidentes de trabajo e incidentes
- Registro de empresas de alto riesgo
- Libro de actas del comité de seguridad y salud en el trabajo
- Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Registro de enfermedades ocupacionales
- Registro de exámenes médicos ocupacionales
- Registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, y factores de riesgo disergonómico
- Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo
- Registro de estadísticas
- Registro de equipos de seguridad y emergencia
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- Estándares de higiene ocupacional:
 - Agentes físicos: iluminación, ventilación, temperatura, radiaciones
 - Agentes químicos
 - Agentes biológicos
 - Comedor, vestuario, servicios higiénicos
 - Botiquín
- Condiciones de seguridad en lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinaria
 - Condiciones de seguridad
 - Avisos y señales de seguridad
 - Mantenimiento de locales
 - Escaleras
 - Aberturas y huecos

- Ascensores
- Montacargas
- Instalaciones de trabajo
 - Plataformas de trabajo - andamios
 - Protección de zanjas y excavaciones, calzaduras, apuntamientos, muros pantalla y taludes
 - Protección contra derrumbes y excavaciones
 - Escaleras de mano y rampas
- Máquinas y equipos de trabajo
- Equipos de protección personal
- Prevención y protección contra incendios
 - Orden y limpieza
 - Equipos de extinción
 - Procedimientos contra incendios y explosiones
 - Almacenaje de explosivos y sustancias inflamables
- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas
- Planes y programas de seguridad y salud en el trabajo
- Formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo
- Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
 - Cobertura en salud
 - Cobertura en Invalidez y Sepelio
- Relaciones Industriales
- Asistente Social
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos - IPER
- Normas de ergonomía
- Estándares de seguridad
 - Manipulación y transporte de materiales
 - Protecciones colectivas
 - Equipos e Instalaciones eléctricas

- Protección contra caídas y objetos
- Riesgos Psicosociales
- Aviso o comunicación del accidente al centro médico asistencial
- Mapa de riesgo
- Coordinación sobre seguridad y salud entre empresas que desarrollan actividades en un mismo centro de trabajo
- Auditorías externas del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Protección de seguridad y salud en trabajadores vulnerables, mujeres en periodo de embarazo, lactancia, trabajadores con discapacidad,
- Accidente de trabajo que cause muerte o invalidez permanente total

Las materias señaladas son solo algunas de las que podrían ser fiscalizadas referidas a la seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, en cuanto a la parte operativa, la inspección de trabajo en materia de seguridad y salud está a cargo de la SUNAFIL, la cual dentro de su organización interna en el caso de Lima, cuenta con cuatro grupos especializados para atender específicamente los casos de seguridad y salud en el trabajo; en las regiones donde existe intendencias los inspectores de trabajo se encargan de ver tanto los temas laborales como los temas de seguridad y salud en el trabajo. Evidentemente el número de inspectores aún está por debajo de los que un país como el Perú debiera tener, este número debería incrementarse en tres o cuatro veces para atender a la población económicamente activa con la que cuenta el Perú.

Las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen un plazo de investigación de 30 días hábiles y son desarrolladas por un inspector del trabajo o por un equipo de inspectores del trabajo según sea la magnitud del caso a revisar, esto de conformidad a lo establecido en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, siendo su competencia, empresas que tengan a su personal bajo el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo 728 (D.S. 003-97-TR).

Las infracciones en materia de seguridad y salud el trabajo están tipificadas en el D.S. 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias y están clasificadas en leves graves y muy graves, veamos a continuación:

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

26.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.

26.2 () Numeral derogado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-2011-TR (07/04/2011)*

26.3 No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.

26.4 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

26.5 Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

27.1 La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

27.2 No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo mortales o de los incidentes peligrosos ocurridos, no comunicar los demás accidentes de trabajo al Centro Médico Asistencial donde el trabajador accidentado es atendido, o no llegar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tenerse indicios que las medidas preventivas son insuficientes. (*)

(*) Numeral modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2011-TR (07/04/2011).

27.3 No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

27.4 No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.

27.5 No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.

27.6 El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

27.7 El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.

27.8 No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

27.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

27.10 No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

27.11 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

27.12 No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.

27.13 La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

27.14 El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

27.15 No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado.

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

28.1 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.

28.2 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.

28.3 Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

28.4 Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

28.5 Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

28.6 Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

28.7 No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.

28.8 El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.

28.9 No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

28.10 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que produce la muerte del trabajador o cause daño en el cuerpo o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.^(*)

(*) Numeral incorporado por el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 004-2011-TR (07/04/2011).

Las multas propuestas varían en función del tamaño si son Microempresas, Pequeñas empresas o no Mype tienen una tabla diferenciada, y se establecen en función de la gravedad y el número de trabajadores afectados. En las empresas de régimen general, no Mypes, la cuantía de las multas pueden variar teniendo como topes máximos: en las infracciones leves hasta 50 UIT; en las infracciones

graves 100 UIT y en las muy graves hasta 200 UIT⁽⁴⁾. No pudiendo superar en conjunto las 300 UIT.

La paralización de actividades es también una facultad de la inspección del trabajo, cuando existe un riesgo grave e inminente, veamos lo que indica el artículo 102° de la Ley 29783:

Artículo 102. Paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente

En las actuaciones de inspección, cuando los inspectores comprueben que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores pueden ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente son inmediatamente ejecutadas. La paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente se entienden en cualquier caso sin perjuicio del pago de las remuneraciones o de las indemnizaciones que procedan a los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan garantizarlo.

Es importante mencionar que en materia de seguridad y salud en el trabajo también existen sanciones penales las cuales fueron introducidas por la Ley 29783 y posteriormente modificadas por la Ley 30222, estando a la fecha como sigue:

Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años. Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave. Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.”

(4) UIT: Unidad Impositiva Tributaria S/.3,950.00 año 2016.

Evidentemente es necesario considerar todo lo señalado líneas antes y sobre todo desarrollar la cultura de prevención a efectos de evitar las contingencias derivadas de los incumplimientos a las normas establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5. PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los principios son directrices fundamentales que se debe tener en consideración para la implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:

1. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

2. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

3. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN

El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

5. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL

Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

6. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

7. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

8. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.

9. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

VI. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según la OIT el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST: tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos.

Al respecto debo señalar que es un tema muy amplio por lo que en este punto nos referiremos a las aspectos más importantes, en ese sentido todas las

empresas deberían de tener un sistema de gestión en función a su giro, dimensión o tamaño, con el objetivo de lograr una adecuada administración de la seguridad y salud en el trabajo y lograr la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, todo sistema de gestión debe planificar, hacer, verificar y actuar, y está sujeto a mejorar de forma continua. Para que el sistema de gestión funcione requiere de instrumentos, registros, etc. los mismos que desarrollamos brevemente a continuación:

1. DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De conformidad con el Artículo 32° del reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo la documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente:

- a) La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) El reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.
- d) El mapa de riesgo.
- e) La planificación de la actividad preventiva.
- f) El programa anual de seguridad y salud en el trabajo.

La documentación referida en los incisos a) y c) debe ser exhibida en un lugar visible dentro del centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas.

Estos documentos son esenciales para lograr que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo funcione adecuadamente y logre sus objetivos.

2. REGISTROS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El empleador implementa los registros y documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.

En el Reglamento de SST en su artículo 33° establece los registros obligatorios a cargo del empleador:

1. Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.

2. Registro de exámenes médicos ocupacionales.
3. Registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
4. Registro de inspecciones internas de SST.
5. Registro de estadísticas de seguridad y salud.
6. Registro de equipos de seguridad o emergencia.
7. Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia
8. Registro de auditorías.

Si bien la ley de seguridad y salud es universal y se aplica a todos los tipos de empresas, establece algunas diferencias en la cantidad de registros que debe llevarse que pasamos a detallar.

En el caso de las micro empresas, de conformidad con la R.M. 085-2013-TR, están obligadas a llevar registros simplificados:

1. Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
2. Registro de exámenes médicos ocupacionales.
3. Registro de inspecciones internas de SST.

En el caso de las pequeñas empresas están obligadas a llevar:

1. Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
2. Registro de exámenes médicos ocupacionales.
3. Registro de seguimiento.
4. Registro de evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
5. Registro de estadísticas de seguridad y salud.

En cuanto a la conservación de los registros es de 20 años los registros de enfermedades ocupacionales; 10 años registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos; 05 años los registros de exámenes médicos ocupacionales, auditorías, registro de inspecciones internas de SST; estadísticas, equipos de seguridad, capacitación, etc.

3. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación

y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos.

Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de SST, los sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.

En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al Supervisor de SST.

El número de personas que componen el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es definido por acuerdo de partes no pudiendo ser menor de cuatro (4) ni mayor de doce (12) miembros. Entre otros criterios, se podrá considerar el nivel de riesgo y el número de trabajadores. A falta de acuerdo, el número de miembros del Comité no es menor de seis (6) en los empleadores con más de cien (100) trabajadores, agregándose al menos a dos (2) miembros por cada cien (100) trabajadores adicionales, hasta un máximo de doce (12) miembros (art. 43° del D.S. 005-2012-TR)

Entre los objetivos del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con el art. 40° del D.S. 005-2012-TR se tiene:

- Promover la salud y seguridad en el trabajo
- Asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de SST y la normativa nacional, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo del empleador.

Son funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.
- c) Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- f) Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.
- g) Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.

- h) Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- j) Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.
- k) Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- l) Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.
- m) Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- n) Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.
- o) Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.
- p) Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.
- q) Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.
- r) Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:
 - r.1) El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.
 - r.2) La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.
 - r.3) Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
 - r.4) Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- s) Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos.

- t) Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.

4. LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

Los exámenes médicos ocupacionales son evaluaciones que se practican a los trabajadores para verificar su estado de salud. Contribuye al sistema de gestión de la seguridad y salud en tanto que permite detectar tempranamente enfermedades ocupacionales y también establecer una línea de base de la salud de los trabajadores que servirá para su seguimiento y las actividades de prevención de riesgos laborales. Este proceso está a cargo de los médicos ocupacionales y el detalle del resultado de las evaluaciones es de carácter confidencial, salvo la valoración de aptitud. Las evaluaciones médicas ocupacionales en nuestro país, de acuerdo a las normas vigentes señaladas en el primer punto del presente estudio, deben practicarse cada dos años y en caso de empresas de alto riesgo se debe hacer con periodicidad anual.

VII. PROPUESTAS PARA MEJORAR LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

1. DIFUSIÓN DE NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DEL NUEVO CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE

Una encuesta aplicada a empresarios de las Micro y Pequeñas empresas-Mypes e Inspectores de trabajo en Perú, demostró que uno de los principales factores por el que las Mypes no cumplen con las normas laborales, es la falta de conocimiento del marco normativo vigente y de las ventajas que implica estar formalizado (como gozar de la protección del Estado y de los servicios que está obligado a brindar), debido a una escasa capacitación y asistencia técnica por parte del Estado y de la inspección de trabajo, que durante años se mantuvo, aun cuando tiene como uno de sus objetivos la asistencia y asesoría de las Mypes, a efectos de prevenir vulneraciones a los derechos de los trabajadores, aspecto que está cambiando con las nuevas estrategias como el plan cuadrante inspectivo, que se orienta netamente a la formalización, mediante la transición producto de la orientación laboral.

En consecuencia se debe extender la capacitación y asistencia técnica por parte del Estado, a la economía informal, generando la cultura de formalidad y la valoración de la dignidad del trabajador y de la persona humana, capacitándolas para que se produzca la transición a la formalidad y por ende genere puestos de trabajo formales.

2. NUEVO CONCEPTO DEL TRABAJO DECENTE- PERÚ

Es importante recordar que la OIT señala que el concepto de Trabajo Decente es un concepto en construcción⁽⁵⁾ y se ajusta a la naturaleza de cada país en ese sentido habiendo revisado la doctrina e investigado la realidad nacional es que postuló una definición sobre el Trabajo Decente, en los siguientes términos: "Trabajo Decente es aquel en el que la dignidad de la persona es respetada a plenitud, por consiguiente se respeta sus derechos fundamentales, se otorga a cambio un salario justo, se promueve la negociación colectiva y el diálogo social, se respeta la integridad y salud del trabajador, en los diferentes tipos de empresas, sean micro, pequeñas, medianas y grandes empresas o con independencia de la dimensión e ingresos económicos de las mismas".

Es decir el Trabajo Decente en los términos planteados debe ser respetado a todo nivel, en todo tipo de empresas, en todos los regímenes laborales establecidos en un país, y debe ser además entendido por todos los ciudadanos, sobre la base esencial del respeto a la dignidad del ser humano⁽⁶⁾, condición inmanente a su naturaleza, y que trasunta al trabajador, para ello es sumamente importante el rol del Estado dentro del carácter tripartito que tiene el diálogo social, uno de los pilares del Trabajo Decente. La legitimación y entendimiento de esta nueva definición por el Estado, empleadores y trabajadores es un punto clave para lograr el cambio y la disminución del trabajo informal. Lo cual contribuirá a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, entendiéndose que si existe trabajo decente implica también la existencia de un ambiente de trabajo adecuado y seguro.

3. VOLUNTAD POLÍTICA

Un elemento esencial en el desarrollo de las políticas públicas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo es sin duda la voluntad política, la cual implica liderar los procesos de cambio y mejora en la implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el ámbito nacional y de igual forma motivar a que las empresas tengan un compromiso con el desarrollo del sistema de gestión en su ámbito interno, de un tiempo a esta parte se está desarrollando muchas normas y hay un creciente impulso por la SST, no obstante debe seguir fortaleciéndose este aspecto. Por lo que recomiendo desarrollar la voluntad y compromiso en cada una

(5) Se plantea al Trabajo Decente como un concepto dinámico cuyo contenido evoluciona en el progreso social y económico de un país dado y del mundo en general. Formación General para el trabajo Decente. Montevideo OIT /Interfor 9/2001.

(6) La Dignidad Humana constituye tanto un principio como un derecho fundamental, en tanto principio actúa a lo largo del proceso de aplicación y ejecución de las normas por parte de los operadores constitucionales, y como derecho fundamental se constituye en un ámbito de tutela y protección autónomo donde las posibilidades de los individuos se encuentran legitimados a exigir la intervención de los órganos jurisdiccionales para su protección ante las diversas formas de afectación de la dignidad humana (Res N° 02273-2005-PHC/TC). CHANAME ORBE, Raúl. Diccionario de Derecho Constitucional, Novena Edición. Lima Perú 2012.pag. 282.

de las empresas por los más altos directivos y de igual forma a nivel del Estado por sus más altas autoridades.

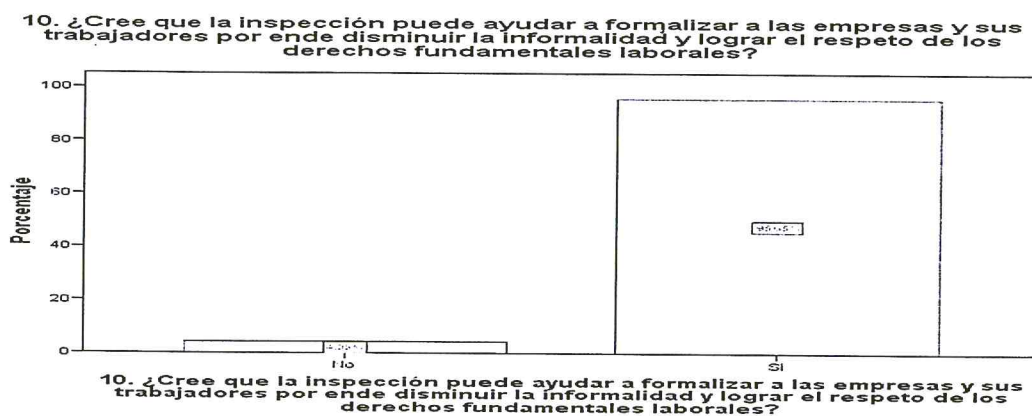
4. FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Las normas legales que no se cumplen es como si no existieran, es por ello fundamental que exista un control que está a cargo de la inspección del trabajo, que es un instrumento de control del cumplimiento de la normatividad y que además puede ayudar a la formalización mediante su labor orientadora como también de vigilancia.

En este punto presentamos el gráfico que nos ilustra lo siguiente:

GRÁFICO:

¿Cree que la inspección puede ayudar a formalizar a las empresas y sus trabajadores, por ende disminuir la informalidad y lograr el respeto de los derechos fundamentales laborales?



Fuente: Encuesta aplicada para el presente artículo

Elaboración propia.

Se puede apreciar en el gráfico 2 que un gran porcentaje de los encuestados esta convencido que la inspección del trabajo puede ayudar a formalizar a las empresas, consecuentemente a generar mayor Trabajo Decente y con esto mayor seguridad y salud en el trabajo.

VIII. CONCLUSIONES

Los accidentes de trabajo son muy frecuentes en nuestro país y en varios países de Latinoamérica; tornándose en un problema que entristece a muchas familias y trabajadores; frente a esta problemática, debemos trabajar para mejorar la cultura de prevención de la seguridad y salud en el trabajo, la cual es aún muy baja, al igual que la conciencia respecto de lo que vale la vida y la dignidad de la

persona, el desconocimiento provoca que la exposición a los peligros y riesgos sea muy elevada. Se requiere de la difusión y el entendimiento de un nuevo concepto de trabajo decente, trabajo digno, para valorar la vida de los demás y la propia vida; otro elemento importante es la voluntad política de los órganos de gestión de las empresas y del Estado, que deben ser quienes asuman el liderazgo de estos cambios, y por supuesto el fortalecimiento de la inspección de trabajo de SUNAFIL es de vital importancia.

La informalidad laboral que se expresa en la no inscripción de los trabajadores en las planillas afecta al trabajador al dejarlo fuera de la protección que le brinda la seguridad social y por tanto no podrá gozar de las prestaciones de prevención ni atenciones frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo, y tiene mayor incidencia en las micro y pequeñas empresas, debido a que el trabajador está mucho más expuesto a los peligros y el riesgo de que se accidente es muy alto, debido a que las condiciones de seguridad no son las adecuadas para que el trabajador pueda desarrollar su trabajo de forma segura.

A la fecha se emitieron un gran número de normas que están fortaleciendo y dando una sólida base jurídica y normativa a la seguridad y salud en el trabajo, de tal forma que se promueva la implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas, sugerimos hacer que se conozcan, se entiendan y sobre todo se practiquen, para ello es importante el rol de la SUNAFIL en su labor orientadora, así como de las diferentes instituciones vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo.

Todas las empresas deberían implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en función a su giro, dimensión y tamaño, con el objetivo de lograr una adecuada administración de la seguridad y salud en el trabajo y lograr la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, todo sistema de gestión debe planificar, hacer, verificar y actuar y está sujeto a mejorar de forma continua.

La inspección en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, es muy amplia y técnica, las materias que pueden ser revisadas son amplias y diversas, para ello existe un equipo de especialistas en la materia que en un plazo de treinta días hábiles deben resolver los casos desde los accidentes de trabajo que son los de mayor complejidad, hasta la verificación del uso de los implementos de protección personal. No obstante la inspección de trabajo tiene muchas dificultades que deberían ir superándose, como el número reducido de inspectores para todo el Perú, la falta de equipos e instrumentos para realizar las mediciones y monitoreo de los diferentes factores de riesgo, en cuanto a la parte organizativa se requiere el fortalecimiento de las intendencias regionales, revisar la línea de carrera inspectiva, niveles de coordinación interinstitucional, redireccionar el enfoque de la inspección sobre la base del trabajo digno, etc.

Las estadísticas presentadas en la presente investigación nos muestran que la informalidad en el Perú tiene porcentajes muy elevados, más aun en el caso

de las micro y pequeñas empresas, que son las que ocupan a la mayor población económicamente activa (PEA), por lo que es un sector al que se debe incluir con especial énfasis en las diferentes políticas y estrategias de formalización de mediano y largo plazo así como en el acompañamiento en la implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para ayudar a prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

Otro tema esencial es tener en cuenta la nueva definición del Trabajo Decente que postulamos que debe ser respetado a todo nivel, en todo tipo de empresas, en todos los regímenes laborales establecidos en un país, ser entendido, sobre la base esencial del respeto a la dignidad del ser humano, condición inmanente a todo ciudadano y por ende al trabajador, para ello es sumamente importante el rol del Estado. Difundiendo desde la etapa escolar, entendiendo y practicando este concepto tendremos como consecuencia natural la disminución del trabajo informal y de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Otro aspecto esencial en el desarrollo de las políticas públicas en relación a la seguridad y salud en el trabajo es sin duda la voluntad política, la cual implica liderar los procesos de cambio y mejora en la implementación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el ámbito nacional y de igual forma motivar a que las empresas tengan un compromiso con el desarrollo del sistema de gestión en su ámbito interno. Así como hacer que cada trabajador y ciudadano tenga conocimiento y conciencia de la seguridad y salud en el trabajo.

9. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

BOZA PRO, Guillermo. La Inspección Laboral como mecanismo de protección de la libertad sindical en el Perú. Lima - Perú

CAMPERO VILLALBA, Iván. Políticas Institucionales hacia una justicia inclusiva plena. Órgano Judicial de Bolivia Tribunal Departamental de Justicia de la Paz. Bolivia 2014.

CANESSA MONTEJO, Miguel. Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. Tesis Doctoral. Universidad Carlos III de Madrid. Madrid 2006.

Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. En revista de la Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú N°63. Año 2009.

CIUDAD REYNAUD, Adolfo, un nuevo modelo de la inspección del trabajo en el Perú. En: 3er. Congreso Nacional de La Sociedad Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chiclayo 2008.

DIAZ MAX, Louis. Organización y funcionamiento de los servicios de inspección de trabajo en América Latina.

ESPINOZA, Malva, Trabajo Decente y protección social. Eje para la acción sindical. Oficina Internacional de Santiago, 2003.

GAMERO REQUENA, Julio Hernan. El Trabajo Decente en el Perú, una mirada al 2011, en Soluciones laborales N° 58, octubre 2012.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos; El nuevo espacio funcional de la Inspección del Trabajo: Reflexiones Críticas, en Libro Derecho del Trabajo y Razón Crítica, Págs. núm. 373 – 385, Salamanca 2004.

PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO, O Trabalho Decente como um Direito Humano, Editora LTr, Sao Paulo Brasil 2015.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo,

Exclusión, Desprotección Social e injusticia laboral en Iberoamérica, Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social “ Dr. Guillermo Cabanellas”, Instituto Jaliciense de Investigaciones Jurídicas, Primera Edición México 2011.

SERRANO DIAZ, Luis Alberto. La Nueva Inspección de Trabajo en el Perú. En libro de ponencias del VI Congreso Nacional de La Sociedad Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Arequipa- Perú 2014.

SOMAVIA, Juan. Trabajo Decente, Memoria del Director General, OIT; 1999.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. (1997). El procedimiento de Inspección Laboral. Revista Perú Laboral, Lima, Abril. PP. 38-39.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. La Economía Informal en Guatemala en Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, UNMSM, Número 1, pág. 31. Lima- Perú 2014.

VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo y otros. Trabajo Decente: Diagnostico Subregional Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú. Red Laboral Andina- RELA. Programa Laboral de Desarrollo- PLADES. Lima 2010.

WEIL, David. Un Planteamiento Estratégico de la Inspección del Trabajo. Organización Internacional de Trabajo 2008.

Plan de Acción Sectorial para la Formalización Laboral para el año 2015. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Perú

Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2014-2016. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Perú.

Diario El Comercio. Publicación de fecha 12.05.2016. Lima- Perú.

