**LA ACCIÓN NACIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

**APROXIMACION A LA SITUACION NACIONAL**

**Curso Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Profesora Estela Ospina**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU**

**Programa de Segunda Especialidad en Derecho**

Equipo de Investigación:

Paola Egúsquiza

Carlos Guillermo Morales

Pablo Velásquez

Claudia Saldaña

Andrea Sánchez Matos

César Ojeda

**Lima, 2 de abril del 2018.**

**LA ACCIÓN NACIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

**APROXIMACION A LA SITUACION NACIONAL**

**1. INTRODUCCIÓN.-**

El presente trabajo tiene por objeto analizar los puntos fuertes y los puntos débiles de la Acción Nacional en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, a la luz de las premisas teóricas del documento de trabajo “Guía de introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Para ello, se han tomado en consideración diversas fuentes de información, como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley Nº 29873, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, aprobado por D.S. N° 005-2017-TR, documentos de gestión, como el Marco Estratégico Institucional de SUNAFIL, así como información desagregada que ha sido relevada para este trabajo con la finalidad de documentar cada uno de los puntos analizados.

Bajo esta premisa, el grupo concluye, y pasará a adesarrollar en los siguientes párrafos, que de la Acción Nacional en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, los puntos fuertes son; la normativa, las actividades de promoción y apoyo, y la reparación de daños y aseguramiento; por el contrario los puntos débiles son; el control y cumplimiento de la normativa, divulgación e información, y educación y formación en seguridad y salud en el trabajo.

Comencemos por los puntos fuertes:

**2. PRIMER PUNTO FUERTE: LA ACCION NORMATIVA**

De la lectura de José Luis Castellá, se infiere que para saber si contamos o no con una buena normativa en seguridad y salud en el trabajo, es vital que sea trasversal y universal; es decir, la normativa debe alcanzar a todos los trabajadores y extenderse a todos los riesgos a los que puedan estar expuestos, con independencia del tipo de empleo que tengan, o del sector de actividad en el que desarrollen sus actividades.

**2.1. Características de la Ley**

Lo dicho ha tenido eco en nuestra legislación, pues pasamos de una norma de rango administrativo, como el Decreto Supremo N° 42-F, Reglamento de Seguridad Industrial, a una norma de carácter general y por tanto aplicable a todas las actividades y entidades empresariales, como fue el ámbito de aplicación del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, el cual fue derogado por la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigente desde el 20 de agosto de 2011.

La Ley de seguridad y salud en el trabajo, Ley Nº 29783, se destaca por el reconocimiento de la universalidad subjetiva y objetiva y por su naturaleza transversal, las mismas que se detallan en las tres disposiciones generales contenidas en su Título I:

1. **Objeto de la Ley:** Cumplir conpromover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.
2. **Ámbito de aplicación:**  Es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.
3. **El tipo de disposición que contiene (normas mínimas):** Estableció los estándares normativos mínimos para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto por la norma.

Como se puede apreciar, la Ley tiene un alcance universal, tanto en el ámbito subjetivo como objetivo, en efecto, en el primer ámbito subjetivo, se contempla la protección a todos los trabajadores; el artículo 2º de la Ley establece una universalidad subjetiva (todos los trabajadores) de todos los sectores y de servicios, del régimen de la actividad privada y pública, trabajadores por cuenta propia, fuerzas armadas y policía nacional.

En el segundo ámbito, el objetivo, la Ley quiere ser omnicomprensiva, en efecto, cuando desarrolla el Principio de prevención, señala la protección de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, e incluso de aquellos que, NO TENIENDO VINCULO LABORAL, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de laborales. Con ello lo que busca la norma es abarcar todos los peligros y riesgos laborales independientemente del vinculo laboral o no de la persona.

Por otra parte, la legislación también es centralizado, primero porque regula en una norma general la acción nacional de seguridad y salud en el trabajo, dándole un marco general aplicable a todos los sectores económicos y laborales, pero además, es centralizado, porque señala como entidades rectoras para la vigilancia, monitoreo de esta normativa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al Ministerio de Salud y a la SUNAFIL.

Otras de las características generales es que lo que se regula en la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo son normas mínimas, que pueden ser mejoradas a través del díalogo social entre los interlocutores legitimados para tales fines dentro de la empresa, y a nivel macro a través del Consejo de Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que es la instancia máxima de concertación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo en el Perú.

Finalmente, la legislación hace una diferenciación de trabajo considerando los 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.

**2.2. Organización de la normativa**

Cabe indicar que hasta antes del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, no existía en nuestro ordenamiento ninguna norma que abordara de manera general la regulación de la seguridad y salud en el trabajo. Únicamente había esfuerzos normativos de carácter sectorial, como es el caso de la industria, electricidad, construcción o minería.

Asimismo, existían normas del Sector Salud que si bien no dirigían su atención a los centros de trabajo, también resultaban aplicables, lo que de alguna manera complementaba las regulaciones sectoriales antes descritas[[1]](#footnote-1).

Atendiendo a la amplia diversidad existente de normas en seguridad y salud, y sin perjuicio de la norma matriz sobre la materia, que es la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, más su norma reglamentaria, aprobada por D.S. N° 005-2012-TR, podríamos clasificarlas sobre la base de los siguientes criterios: i) La materia; ii) profesión u ocupación; y, iii) actividad económica.

Así, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo[[2]](#footnote-2), las clasifica de la siguiente manera:

1. **Calificación según materia:**

* Adolescentes, Decreto Supremo Nº 003-2010-MIMDES
* Calificación de accidentes de trabajo, Resolución Ministerial Nº 069-2010/MINSA
* Cáncer profesional, Decreto Supremo Nº 033-93-PCM
* Enfermedades profesionales, Resolución Ministerial Nº 480-2008/MINSA
* Ergonomía, Resolución Ministerial Nº 375-2008-TR
* Examen ocupacional, Resolución Ministerial Nº 312-2011/MINSA
* Intermediación; Decreto Supremo Nº 003-2002-TR
* Micro y pequeñas empresas; Decreto Supremo Nº 007-2008-TR
* Modalidades formativas, Ley 28518
* Penal, Ley Nº 29783
* Salud; Ley 26842
* Seguros, Ley 26790
* Sistemas de gestión en SST, Ley 29783
* Sustancias Químicas, Decreto Supremo 015-2005-SA
* Tercerización, Ley 29245, Ley 29783
* Trabajadora Gestante, Ley 28948 y Ley 29783
* Trabajo Infantil, Resolución Ministerial Nº 723-1009/MINSA
* Utilidades Decreto Legislativo 892
* Inspecciones

1. **Calificación según profesión u ocupación:**

* Biólogo- Ley 28847
* Dentista- Ley 27878
* Enfermeros- Ley 27669
* Estibadores terrestres transportistas manuales- Ley 29088
* Lustradores de calzados- DS 006-2002-TR
* Médicos- DS 024-2001-SA
* Obstetriz- Ley 27853
* Periodista- Ley 28081
* Porteador – Ley 27607
* Químico farmacéutico – Ley 28173
* Tecnológico médico – Ley 28456
* Trabajador portuario – Ley 27866
* Construcción civil – Rsyorema 021-83-TR
* Electricidad R.M 161-2007-MEM/DM
* Hidrocarburos DS 043-2007-EM
* Industria – Ley 23407
* Minería – DS 014-92-EM
* Pesca Decreto Ley Nº 25977

1. **Calificación según profesión u ocupación:**

* Construcción civil, Resolución Suprema Nº 021-83-TR
* Electricidad, Resolución Ministerial Nº 161-2007-MEM/DM
* Hidrocarburos, Decreto Supremo Nº 042-2007-EM
* Industria, Ley 23407
* Minería, D.S. Nº 014-92-EM
* Pesca, Decreto Ley Nº 25977

Además el Marco Normativo es el Eje de Acción N° 1, sobre el cual se cimenta nuestro Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, que persigue como objetivo general, promover un marco normativo armónico, coherente e integral sobre seguridad y salud en el trabajo, adaptado a las necesidades de protección de las trabajadoras y trabajadores.

**2.3. La normativa básica de seguridad y salud en el trabajo**

Sobre lo que regula la Ley de SST, ésta contempla todo el ámbito objetivo de la universalidad, desde las condiciones de seguridad en las instalaciones, almacenamiento y eliminación de los equipos, hasta los ambientes de trabajo físico, ruido vibraciones, estrés términos, pero siempre dejándole libertad para diseñar la gestión de riesgos y peligros al empleador con la participación del trabajador.

Así en el artículo 50 de la Ley SST señala El empleador está obligado a gestionar el diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación de trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador, eliminando las situaciones o agentes peligrosos o sustituirlas por otros que entrañen menos peligro. Y el artículo 70, señala que el empleador tiene la obligación de informar a los trabajadores cuando hay cambios de procesos y operaciones para salvaguardar que estas medidas no afecten la seguridad y salud en el trabajo.

Con respecto a la aplicabilidad, la Ley SST, fomenta la cultura de prevención porque diseña un completo sistema de seguridad y salud de trabajo a nivel nacional, regional y una gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa, todo en función del principio de prevención, con la participación activa de los trabajadores y de sus organizaciones de representantes y sindicales, en un marco de constante diálogo y participación. Asimismo, también se sanciona en caso de incumplimiento de la Ley, pero esto se detallará más adelante.

Sobre el contenido mismo de la Ley, esta contempla los principios básicos que desarrolla Castellá para sentar buenos cimientos para la estructura de la acción nacional de seguridad y salud en el trabajo, así, en el título preliminar se reconoce todos los principios que detalla y desarrolla Castellá que son:

1. Principio de prevención, principio I
2. Principio de responsabilidad, principio II
3. Principio de cooperación, Principio III
4. Principio de información y capacitación, principio IV
5. Principio de gestión integral, principio V
6. Principio de atención integral de la salud, principio VI
7. Principio de consulta y participación , principio VII
8. Principio de primacía de la realidad, principio VIII
9. Principio de protección, principio IX

Asimismo se de preferencia a la medidas de prevención en el origen del riesgo frente a las medidas de protección colectivas y a éstas frente a las medidas de protección individual. Así el artículo 21 de la LSST identifica el orden de prioridad, y señala que lo primero es eliminar los peligros y riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo que el individual.

Así mismo, analiza los riesgos posibles y sus posibles soluciones considerando conjuntamente todos los factores, en efecto, el artículo 38, señala que para establecer la gestión de seguridad y salud en el trabajo se realiza en primer lugar la evaluación inicial o estudio de línea de base.

Cabe señalar que no se regula expresamente que el puesto de trabajo debe adaptarse al trabajador y tampoco señala que la organización de la prevención debe integrarse en todos los niveles jerárquicos y unidades funcionales de la empresa.

Sobre las actividades preventivas por parte del empleador, todas las actividades contempladas por Castellá, están señaladas en el Título IV de la Ley, que regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Así se regula la evaluación de riesgos, formación e información de trabajadores, Control de condiciones de trabajo, evaluación del sistema de gestión de SST, vigilancia de la salud de los trabajadores, actuación frente a emergencias, investigación y modificación de datos para la salud y registro y documentación de la información.

Ahora bien, respecto la gestión, organización de la prevención a través de los servicios de prevención, nuestro sistema a estructurado un modelo tripartito en el ámbito nacional, pues el Estado participa a través del Consejo Nacional de Seguridad y salud en el trabajo y los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo, en donde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo asume el suprarector conjuntamente con el sector salud, artículo 16 de la LSST, ahora bien, dentro de la empresa para el diseño de la gestión de riesgos el modelo es intraempresarial, con la participación activa de los trabajadores.

Finalmente, sobre la colaboración y coordinación entre empresas, el principio primero, el Principio de prevención se señala que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimientos de medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de aquellos que no teniendo vinculo laboral, presenten servicios o se encuentren en el ámbito del centro de trabajo. Se contempla la responsabilidad de la empresa principal en caso de empresas sub contratan con otros la realización de determinados trabajos correspondientes a la propia actividad, y el artículo 68 establece la responsabilidad solidaria de la empresa principal si esta no controla las obligaciones de vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de la empresas subcontratistas.

**3. SEGUNDO PUNTO FUERTE: LAS ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y APOYO.-**

Como señala el texto de Castellá, las actividades de promoción se dirigen a sensibilizar a los empresarios sobre la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones preventivas, para cuyos efectos se les facilita el acceso a la información, así como los medios para hacerlo.

**3.1. Divulgación e información**

Respecto al marco normativo sobre divulgación e información, debemos hacer referencia al Decreto Supremo N° 007-2013-TR mediante el cual se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL.

En el artículo 33° se regula la figura de la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría cuya función es “fomentar una cultura de prevención y cumplimiento del ordenamiento jurídico socio-laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como orientar a la ciudadanía sobre los servicios que presta la inspección del trabajo”.

Entre sus funciones se encuentra elaborar el Plan Anual de Prevención y Asesoría que para el año 2017 fue aprobado mediante la Resolución de Superintendencia N° 108-2017-SUNAFIL[[3]](#footnote-3). Este instrumento tiene como objetivo influir sobre el comportamiento de la población, por lo que es tomado en cuenta para la actividad de SUNAFIL relacionada a la divulgación e información.

En lo relacionado a la “divulgación básica”, pueden mencionarse las campañas realizadas por SUNAFIL para concientizar sobre temas como Seguridad y Salud.

Por ejemplo, el 19 de marzo se realizó un operativo de orientación sobre condiciones de Seguridad en Tumbes, remitiéndose el informe respectivo a las empresas eléctricas para adoptar las medidas preventivas pertinentes[[4]](#footnote-4). Asimismo, el 13 de marzo del presente año se realizó una campaña en Huánuco a comerciantes de la Galería “Huallayco”[[5]](#footnote-5).

En Áncash también se capacitó en seguridad y salud a obreros de Municipalidades Provinciales[[6]](#footnote-6).

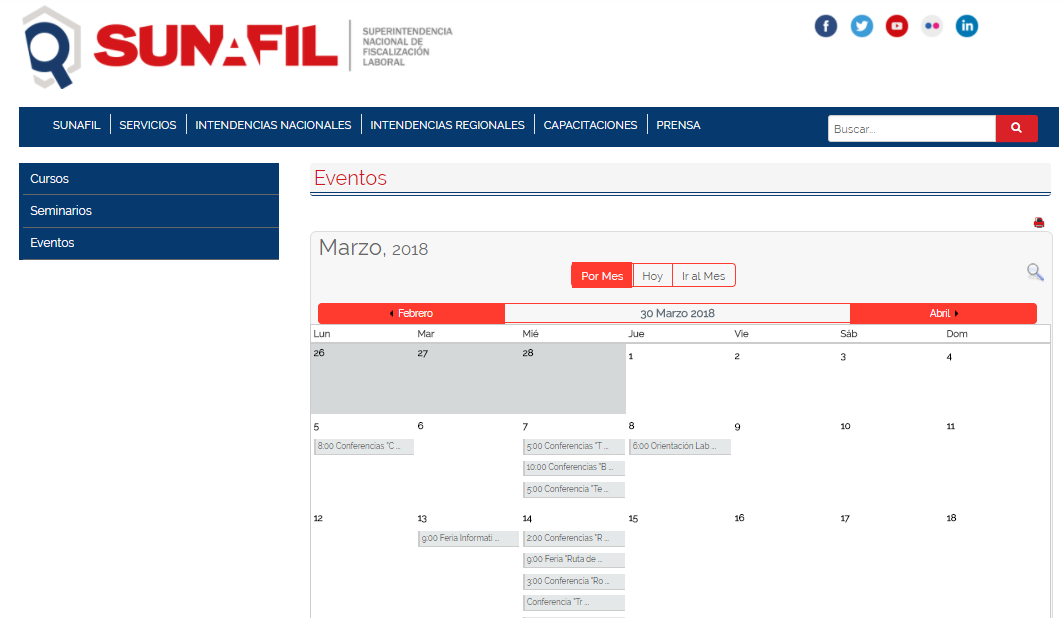
De esta forma, se viene promoviendo una cultura de prevención de riesgos. Esta información se encuentra en la página web de la Superintendencia en la que también se señalan notas de prensa de las diferentes actividades de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo

Sobre la “divulgación técnica” a que se hace referencia en el documento, podemos mencionar los eventos realizados por SUNAFIL en materia de seguridad y salud. Esta entidad cuenta con una página web en la que señala los cursos, seminarios o eventos que realiza cada mes. Desde enero del año 2017, podemos encontrar las siguientes actividades:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cursos** | Capacitación Aspectos Básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Contrato de Trabajo. | 06/10/2017 |
| Capacitación El Contrato de Trabajo, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo Civil y Minería. | 06/10/2017 |
| Capacitación Sistema de Gestión en SST. | 11/10/2017 |
| Capacitación Aspectos básicos SST y contrato de trabajo (Arequipa) | 15/12/2017 |
| Capacitación "Aspectos Básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo" (Ica). | 18/01/2017 |
| **Seminarios** | Seminario: "Seguridad y Salud en el Trabajo: Equipos de protección personal y exposición de sustancias tóxicas: Cáncer profesional". | 19/07/2017 |
| Seminario Aspectos básicos en Seguridad y Salud en el Trabajo. | 20/09/2017 |
| Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 22/09/2017 |
| Seminario: "Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y El Contrato de Trabajo y Planilla Electrónica". | 27/11/2017 |
| Seminario: "Seguridad y salud en el trabajo - Evaluación de riesgos (IPER)". | 28/11/2017 |
| Sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo. | 26/12/2017 |
| Seminario Formalización para el Desarrollo y Competitividad / Aspectos básicos en Seguridad y Salud en el Trabajo en Mypes. | 17/01/2018 |
| Conferencias "Aspectos básicos en Seguridad y Salud en el Trabajo". | 22/01/2018 |
| Conferencias "Aspectos básicos en Seguridad y Salud en el Trabajo y Procedimiento Inspectivo en SST". | 22/02/2018 |
| **Eventos** | Evento "Planilla Electrónica y Seguridad y Salud en el Transporte" (Arequipa). | 30/05/2017 |
| Charla "Aspectos básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo" (La Libertad). | 10/05/2017 |
| Módulo de Orientación Aspectos Básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo y El Contrato de Trabajo. | 06/10/2017 |
| Feria Informativa de Seguridad y Salud en el Trabajo (Huánuco). | 18/12/2017 |
| Feria Informativa de Seguridad y Salud en el Trabajo/Formalización Laboral. | 26/01/2018 |
| Conferencia "Aspectos Básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo" (Callao). | 19/02/2018 |
| Conferencias "Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo". | 05/03/2018 |
| Conferencia "Discriminación Laboral, Cuota de Empleo de Personas con Discapacidad y Sistema de Gestión de SST". | 27/03/2018 |

En la página web, dichas actividades no pueden visualizarse fácilmente. Sin embargo, debe puntualizarse que en algunas fechas no pudimos encontrar mayor detalle al de la fecha y hora del evento.

La plataforma permite una interacción sencilla con los usuarios, tal como puede apreciarse a continuación:



**3.2. Asesoramiento y Asistencia técnica**

Con relación a los centros de información, una forma rápida de obtener una respuesta para una consulta de seguridad y salud en el trabajo, es acudiendo por vía telefónica al área de Consultas Laborales de SUNAFIL.

Si bien es una manera de acceder fácilmente a información técnica para un caso concreto, las respuestas brindadas no necesariamente son vinculantes para la actuación inspectiva. Mediante estas llamadas lo que se obtiene es una recomendación emitida por un funcionario -algunas veces anónimo-, en el sentido de cómo se deben cumplir las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, SUNAFIL cuenta con Boletines publicados en su página web. Entre ellos puede encontrarse uno referido a Seguridad y Salud en el trabajo[[7]](#footnote-7).

Los Centros de Prevención de Riesgos del Trabajo (CEPRIT), juegan un rol muy importante, pues están constituidos por equipos interdisciplinarios (ingenieros, médicos, enfermeras, psicólogos y otros profesionales), que brindan servicios de asesoría, asistencia técnica y capacitación a las empresas en gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en forma gratuita.

Su objetivo primordial es incorporar la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales como parte inherente de los procedimientos de trabajo, con la finalidad de evitar todo daño a la salud del personal, así como otras pérdidas generadas por los accidentes.

Los servicios que brindan son los siguientes:

1. Asesorías Técnicas: Comprenden actividades de orientación a las empresas para implementar o mejorar su desempeño en seguridad y salud en el trabajo, a través de diagnósticos y recomendaciones, basados en conocimientos y experiencias exitosas.
2. Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo: Que incluye el levantamiento de información y análisis de datos y la presentación del Informe a la Gerencia
3. Asistencia Técnica: Son actividades de apoyo y colaboración con las empresas en el desarrollo de las tareas y acciones preventivas que tenga que ejecutar, de tal forma que la empresa pueda adquirir las competencias necesarias para implementar la gestión preventiva eficazmente
4. Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgo
5. Implementación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Evaluaciones de Higiene Industrial
7. Evaluaciones de Salud Ocupacional
8. Capacitación: Se desarrollan programas de capacitación de acuerdo a los riesgos y necesidades de conocimientos y cambios en el comportamiento que la empresa requiera. La capacitación va dirigida tanto a la línea de mando como al personal de la empresa.
9. Cursos en seguridad e higiene ocupacional, salud en el trabajo, ergonomía, primeros auxilios, liderazgo en prevención, etc.
10. Motivación: Mediante conferencias y charlas dirigidas a la Gerencia y a la línea de mando de la empresa se logra el involucramiento y participación de quienes forman parte de la administración, en las actividades preventivas.

Por lo señalado, consideramos que este componente de la acción nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo no cuenta con un desarrollo sostenible, si bien algunos de los servicios antes descritos resultan de suma utilidad para los administrados, esencialmente empresarios de pequeñas y medianas empresas.

**4. TERCER PUNTO FUERTE: LA REPARACIÓN DE DAÑOS Y EL ASEGURAMIENTO.-**

Conforme señala Castellá, cuando el sistema de prevención falla y ocurre un accidente de trabajo, se activa todo un sistema orientado a reparar los daños sufridos por el trabajador; es decir, comienza a operar la temática de la cobertura y prestaciones a que tiene derecho el trabajador, cuando producto de su prestación de servicios sufre un accidente de trabajo o alguna enfermedad profesional.

**4.1. Principios de la Ley**

Para determinar los alcances de la cobertura y prestaciones que deben brindarse a los trabajadores, debemos considerar el rol preponderante que cumplen dos principios que inspiran la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que son:

* **El Principio de Responsabilidad**: Significa que 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; y,
* **El Principio de Atención Integral de la Salud:** Implica que 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.

**4.2. Extensión de la cobertura**

Actualmente la cobertura de los seguros en nuestra legislación se determina en función al tipo de actividad económica que desarrolla la empresa, así tendremos solo dos supuestos.

Estos son:

* Para empresas que desarrollan actividades económicas de alto riesgo, sus trabajadores serán cubiertos por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
* Para el resto de empresas, las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo no cubiertos por el SCTR, los asume la Seguridad Social (Essalud).

Con la finalidad que los trabajadores no queden desprotegidos ante algún incidente, la definición que existe en nuestra legislación sobre accidente de trabajo es bastante general y se define como: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo, en tanto que la definición de enfermedad profesional u ocupacional será aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.

**4.3. Tipos de prestaciones**

Por otro lado, sobre las prestaciones que se brindan a los trabajadores éstas podemos clasificarlas en:

* Prestaciones preventivas y promocionales: educación para la salud, educación y control de riesgos e inmunizaciones.
* Prestaciones de recuperación: para atender los riesgos de enfermedad. Se manifiestan como: Atención médica tanto ambulatoria como hospitalización, medicinas e insumos médicos, prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles y servicios de rehabilitación.
* Prestaciones económicas: Subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, subsidio por maternidad, sepelio, lactancia.

**4.4. La reparación por el daño moral en la vía judicial**

Finalmente, si las coberturas y prestaciones no permiten la recuperación y rehabilitación del trabajador permitiendo su reinserción laboral de forma satisfactoria, entonces podrá recurrir a la vía judicial, donde a través del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, al abordarse el tema de la responsabilidad civil por accidente de trabajo, en aplicación del artículo 53° de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se concluyó que:

*“El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador”.*

Esta protección que brinda el Poder Judicial se traduce en que a través de resoluciones judiciales viene otorgando indemnizaciones por daño moral derivadas de accidentes de trabajo en el sector minero, cuyos montos oscilan entre S/. 350,000.00 a S/ 1’000,000.00, conforme ha quedado plasmado en las Casaciones N° 139-2014 – La Libertad; N° 4393-2013 – La Libertad y N° 1594-2014 – Lambayeque.

A nuestro juicio esta “cobertura adicional” originada en mandatos judiciales, es un factor de distorsión de las previsiones contenidas en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, pues escapa de las competencias del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Salud, entes promotores de la seguridad y salud en el trabajo, quienes procuran alcanzar como objetivo general al 2021, la universalización del aseguramiento frente a los riesgos laborales.

Por ello, este componente de la acción nacional en seguridad y salud en el trabajo tendría un nivel de desarrollo marcado por las previsiones normativas que han terminado desbordadas por una jurisprudencia laboral que viene acentuándose con el apoyo de construcciones derivadas del Derecho Civil, como la teoría de la reparación del daño moral.

**5. PRIMER PUNTO DÉBIL: CONTROL DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMA.-**

Como lo precisa José Luis Castellá, para velar eficazmente por el cumplimiento de la normatividad es necesario contar con un sistema de inspección, que alcance a todas las empresas, con el objetivo de identificar los incumplimientos y de hacer que se corrijan y/o se sancionen.

En nuestro país dicho sistema se encuentra a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

**5.1. Sistema de inspección eficiente y eficaz**

¿En nuestro país existe un sistema de inspección eficiente y eficaz? La entidad a cargo de la fiscalización en nuestro país es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) (medianas y grandes empresas a nivel nacional), las Direcciones Regionales de Trabajo de los Gobiernos Regionales (micro y pequeña empresas) y estás últimas también están a cargos de la fiscalización de todo tipo de empresa para aquellas regiones en donde no se ha implementado las Intendencias Regionales de SUNAFIL.

En la actualidad la SUNAFIL cuenta con 14 Intendencias Regionales (Lima, Callao, Tumbes, Piura, La Libertad, Lambayeque, Ancash, Ica, Arequipa, Moquegua, Cusco, Loreto, Cajamarca y Huánuco), posiblemente en este mes se inauguren dos más: Ayacucho y Puno.

1. **Autoridad central:** De acuerdo al Convenio 81 OIT la inspección del trabajo debe estar a cargo de una autoridad central y en cumplimiento se creó la SUNAFIL, pero a la fecha todavía se viene implementando.Si bien los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo de las microempresas, son actualmente competencia de los Gobiernos Regionales, como en todo proceso de mejora continua, el 28 de julio de 2017, se ha presentado el Proyecto de Ley N° 1722/2017-PE, destinado a “Fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo", el cual pretende transferir las competencias de inspección de las regiones a la SUNAFIL, con lo cual se materializaría al 100% la universalidad de la acción inspectora, pudiendo fiscalizar la SUNAFIL a todo tipo de empleador de la actividad privada.
2. **Recursos Humanos:** A la fecha la SUNAFIL cuenta en todo el país con 389 fiscalizadores (entre Inspectores del Trabajo e inspectores auxiliares), sin embargo de ese total, sólo 114 inspectores cuentan con facultad para fiscalizar a medianas y grandes empresas. Para contrarrestar este déficit el Estado ha manifestado su compromiso de duplicar su número a un total de 762, según el siguiente detalle contratar 473 Inspectores Auxiliares más (160 en abril del 2018 y 213 en el mes de agosto de 2018 aproximadamente). Asimismo se ha comprometido ascender a 190 Inspectores Auxiliares a Inspectores de Trabajo y a 11 Inspectores de Trabajo a Supervisores Inspectores. Se dará un incremento del 96% al cierre del año 2018. Así el sistema inspectivo contará con 304 Inspectores de Trabajo con facultades plenas para fiscalizar las condiciones de seguridad y salud, así como los factores que generaron algún accidente de trabajo o incidente peligroso.

En lo que respecta al número de fiscalizadores que se encarga de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo es mínimo:

* En la Intendencia de Lima Metropolitana: 40 fiscalizadores (Inspectores de Trabajo e Inspectores Auxiliares).
* En lo que respecta a la fiscalización de empresas petroleras, mineras y del sector eléctrico a nivel nacional se encuentran encargadas sólo al equipo de inspectores que se encuentran destacados a la Intendencia Nacional de Supervisión de Inspección: 8 fiscalizadores.

Esta falencia no sólo se da en cuanto al número sino en cuanto a los recursos materiales y financieros que no cuenta la entidad para realizar su labor fiscalizadora.

1. **Universalidad:** El artículo 2° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, establece que su ámbito de aplicación es para todos los sectores económicos y de servicios, comprendiendo a todos los empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, siendo importante resalta que la Ley también incluye en su ámbito de aplicación a los trabajadores y funcionarios del sector público, resaltando a los trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, incluso a los trabajadores por cuenta propia.

Sin embargo, la SUNAFIL, según el artículo 4° de la Ley n° 28806 y el inciso i) artículo 4° de la Ley n° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, SUNAFIL y modifica la Ley N° 28806, tiene entre sus funciones “*Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden sociolaboral. En caso de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada,****la Sunafil coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil****”.* De lo expuesto en esta norma, podemos advertir que la función inspectora de SUNAFIL con respecto a los Servidores del Sector Público sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no es absoluta, sino que se encuentra condicionada a la coordinación con la Autoridad nacional del Servicio civil – SERVIR, en ese sentido, no se tiene norma reglamentaria o directiva alguna que permita establecer el tipo de coordinación a realizar entre ambas entidades en el ámbito de la Seguridad y Salud en el trabajo. Por lo que encontramos aquí un vació legal muy grave, más aún si a la fecha SERVIR no cuenta con la implementación requerida para ejercer el rol fiscalizador de la entidades públicas.

1. Para que la fiscalización surta efectos debe tener como una de sus características, la eficacia de sus sanciones; es decir, contar con medidas efectivas de disuasión del incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. En agosto de 2017, mediante D.S. n° 015-2017-TR se han rebajado las multas.

**5.2. Mecanismos de cumplimiento previstos en el sistema**

En nuestro sistema se han implementado hasta 3 líneas de acción:

1. Vía administrativa: La sanción que se concreta con la imposición de multas al empleador infractor.
2. Vía laboral: La indemnización por daños prevista por el artículo 53 de la Ley de SST, que se materializa si producto de la visita inspectiva se comprueba fehacientemente el daño ocasionado al trabajador, entonces el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determinará el pago de una indemnización.
3. Vía penal: Si habiendo sido notificado previamente por la autoridad de trabajo, el empleador deliberadamente, infringe las normas de seguridad y salud a las cuales está legalmente obligado a cumplir, será condenado a pena privativa de libertad.

Todos estos avances tienen como objetivo, el previsto en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, que al año 2021, los inspectores especializados en seguridad y salud en el trabajo, contarán con las capacidades suficientes para identificar los defectos u omisiones de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo que traerá como consecuencia el funcionamiento eficaz de la inspección como herramienta de prevención en seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, con el establecimiento de mecanismos de autoevaluación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como es la elaboración de autodiagnósticos, la difusión de las buenas prácticas en prevención, permitirán que tanto empleadores como trabajadores sean actores fundamentales de la prevención, facilitando el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**5.3. Objetivos y estrategias para potenciar la inspección en seguridad y salud**

Para lograr dicho objetivo son dos las estrategias que se desarrollarán:

1. Fortalecer la actuación inspectiva a cargo de SUNAFIL y del MTPE en la tarea de verificación de cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo tanto en la cantidad de recursos humanos especializados como en el ámbito de su competencia.
2. Promover la realización de actuación inspectivas priorizando los sectores con altos índices de accidentabilidad, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, incluyendo a los trabajadores del sector público.

Con ello, podríamos sostener que el componente de cumplimiento de la normativa, a cargo de los órganos señalados, en nuestro país tendría un desarrollo de mayor aliento, debido al papel protagónico asumido por SUNAFIL en materia de salud y seguridad en el trabajo.

**6. SEGUNDO PUNTO DÉBIL: EDUCACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.-**

**6.1. Seguridad y Salud en el Currículo Nacional de Educación Básica Regular**

Como señala el documento de trabajo[[8]](#footnote-8), la manera más eficiente de consolidar una cultura preventiva es desde la escuela, introduciendo dentro de los contenidos de la educación básica regular las nociones de riesgo y prevención, sin perjuicio de incluirse conceptos básicos sobre medidas de prevención para los accidentes en el hogar, en la calle, en el trabajo, por ejemplo.

Con ello se logra la internalización de hábitos o conductas proclives a la prevención de los accidentes por parte de los niños en edad escolar, que los replicarán en su fase adulta, permitiendo la difusión de la cultura de prevención como resultado de su formación escolar.

Bajo esa perspectiva, resulta indispensable que dentro del contenido del currículo nacional de Educación Básica regular, en sus niveles de primaria y secundaria, se contemplen materias que permitan construir una cultura de prevención, o en su defecto, de valores y principios compatibles con dicha cultura preventiva.

De la revisión que se ha efectuado del Currículo Nacional de Educación Básica, elaborado por el Ministerio de Educación, se puede concluir que la materia específica de seguridad y salud, incluso en sus contenidos más cotidianos, como los de prevención de riesgos en el hogar, o en la misma escuela, no aparecen recogidos en forma expresa, no obstante que el mismo detalla los perfiles, así como las competencias requeridas al estudiante.

Como señala el Currículo Nacional, dicho perfil:

*“Prioriza los valores y la educación ciudadana de los estudiantes para poner en ejercicio sus derechos y deberes, así como el desarrollo de competencias que les permitan responder a las demandas de nuestro tiempo, asociadas al manejo del inglés, la educación para el trabajo y las TIC, además de apostar por una formación integral que fortalezca los aprendizajes vinculados al arte y la cultura, la educación física para la salud, en una perspectiva intercultural e inclusiva que respeta las características de los estudiantes, sus intereses y aptitudes”*[[9]](#footnote-9)

Sin embargo, el Currículo Nacional también pone énfasis en aspectos ligados a la materia laboral, que en forma indirecta permitirían que algunos contenidos formativos referidos a la prevención, pudieran ser igualmente considerados dentro del proceso formativo de los estudiantes de educación primaria, como por ejemplo, el concepto de educación para el trabajo que aparece recogido en la Constitución[[10]](#footnote-10).

Sin embargo, reiteramos, de la revisión de estos documentos de trabajo no hemos podido identificar elementos formativos ligados a la prevención, orientados a los estudiantes, de tal manera que nos permitan calificar a este componente como uno de mayor desarrollo.

Por el contrario, a partir de este vacío, podríamos arribar a la conclusión opuesta respecto a la Educación Básica regular en su nivel de educación primaria: que está escasamente desarrollado.

Respecto al nivel secundario, hemos podido verificar que el Currículo Nacional, al igual que el nivel de educación primaria, tampoco integra los componentes ligados a la prevención.

Sin embargo, al abordar otros componentes más ligados a la etapa de formación de los jóvenes, vinculados a las áreas de desarrollo personal, de ciudadanía y formación cívica, consideramos que eventualmente podrían contemplar valores compatibles con la visión preventiva, susceptible de ser encajada dentro de la construcción del documento de trabajo de Castellá[[11]](#footnote-11), mas no de manera expresa y directa, por lo que en definitiva lo consideramos como un componente de escaso desarrollo en nuestro medio educativo nacional.

**6.2. Seguridad y Salud en la Formación Profesional Universitaria**

En esta materia, siguiendo el texto de Castellá, se traza la hipótesis que los contenidos preventivos en materia de seguridad y salud en el trabajo pueden estar internalizados en los programas de formación profesional a nivel universitario, por cuanto al egresado o graduado le corresponderá en el futuro asumir el deber de prevención en su centro de trabajo, en calidad de asesor en seguridad y salud en el trabajo, o como personal directivo (gerente general o de producción), o como supervisor de planta, por ejemplo.

En tal sentido, resulta evidente que estos programas de formación profesional forman parte indispensable de la estructura curricular de las Facultades de Ingeniería, Medicina y de Gestión Empresarial de las universidades, desde las cuales podría irradiarse la cultura de prevención en accidentes de trabajo, habida cuenta que el egresado o graduado, a diferencia del estudiante del nivel primario o secundario, ya está plenamente integrado al mundo del trabajo.

Respecto de la rama de Ingeniería, la materia de seguridad y salud en el trabajo está plenamente incorporada a sus especialidades de Ingeniería Industrial, Civil, de Minas o Geología, Mecánica, Ambiental, Pesquera, etc., dado que sus actividades se realizan en centros de trabajo que desarrollan actividades productivas de alto riesgo que requieren de políticas de prevención especialmente desarrolladas.

En este punto, a diferencia del precedente, referido a la escasa presencia de los contenidos derivados de la cultura de prevención, es claro que a nivel universitario el componente de prevención en seguridad y salud en el trabajo es un tanto más extendido, sobre todo en las disciplinas científicas ligadas a las actividades productivas con un alto nivel de exposición al riesgo, por lo que podríamos calificarlo como un componente de mediano desarrollo, y focalizado en las disciplinas anteriormente referidas.

Así podemos encontrar, por ejemplo, la Universidad Católica, el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo son temas tratados en las Maestrías de Regulación, Gestión y Economía Minera, Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Maestría en Relaciones Laborales.

También cuenta con diplomaturas en Especialización en Gerencia Estratégica y Minería, en Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional en operaciones Mineras; además del Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Universidad de Lima cuenta con un Programa de Especialización Avanzada en Gestión y Desarrollo Sostenible donde el tema forma parte del programa.

La Universidad Nacional de Ingeniería dicta el diplomado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; también cuenta con una segunda especialización de la Facultad de Geología, Minería y Metalurgia en Seguridad y Salud Minera. La web menciona la Maestría correspondiente a la Facultad de Ingeniería Ambiental en Ciencias con mención en Higiene Ocupacional y la Facultad de Geología, Minería y Metalurgia cuenta con una maestría en Seguridad y Salud Minera.

A nuestro juicio, la demostración palmaria del escaso desarrollo que actualmente tienen las acciones de prevención en seguridad y salud en el trabajo, tanto en el nivel escolar primario y secundario, e incluso universitario, lo constituye la declaración consignada en el Eje de Acción N° 4 (Fortalecimiento de capacidades), por parte del Estado en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2017-2021):

*“****EJE DE ACCION N° 4: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES***

***OBJETIVO GENERAL***

*Fortalecer las capacidades de los actores del sistema de seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo de acciones eficaces de promoción y prevención.*

***Al año 2021.*** *Los actores sociales (trabajadores, empleadores) contarán con las capacidades para el desarrollo de acciones eficaces de promoción y prevención en seguridad y salud en el trabajo en tanto el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prioriza la formación e inclusión en las currículas de educación desde la primera etapa de formación hasta la educación superior; asimismo, se ha planificado la formación de los profesionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como la correcta difusión de esta materia a todo nivel, de esta forma se logrará la promoción de la cultura preventiva en el Perú”*[[12]](#footnote-12)

Como puede apreciarse, esta declaración equivaldría a un reconocimiento que la inclusión del componente educativo de la seguridad y salud en el trabajo, en clave preventiva, sería un objetivo alcanzable al año 2021, en que se priorizarían los conceptos preventivos en seguridad y salud en el trabajo dentro de las estructuras curriculares de nuestro sistema educativo escolar y universitario hasta el año 2021.

**6.3. Formación específica en seguridad y salud en el trabajo**

Como señala el documento de trabajo, este componente puede vincularse a dos modalidades de formación: la primera, es la necesidad de contar con conocimientos en seguridad y salud en el trabajo para desarrollar actividades relacionadas con su profesión, como sería el caso de los altos directivos de la empresa o los representantes laborales en los comités de seguridad y salud en el trabajo, o funcionarios que realizan funciones de fiscalización de cumplimiento de diversas normas en el centro de trabajo, sin que necesariamente estén circunscritas al ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Estos grupos de trabajadores, a diferencia de los que se ha analizado en el apartado anterior, requieren contar con conocimientos sobre esta materia, debido a que su <savoir faire> termina integrándose como un ítem más en su actividad profesional, dado que no constituye su única labor.

La segunda, por el contrario, implica directamente a los denominados expertos o profesionales en seguridad y salud en el trabajo, cuya actividad puede consistir en impartir cursos de especialización en seguridad y salud en el trabajo, o actuar como consultores altamente especializados sobre la materia, ofreciendo sus servicios al mercado en forma autónoma.

Para ello, el documento de Castellá, distingue dentro de esta categoría diversos niveles de formación académica, que pueden ir desde un título de técnico o especialista en seguridad y salud en el trabajo, otorgado por institutos superiores tecnológicos, hasta el título profesional universitario, e incluso de nivel de postgrado a ser otorgado por las universidades del país, evidentemente con distintos niveles de calidad.

Sin embargo, a nuestro juicio, el problema más importante que surge ante esta variada oferta formativa en nuestro país consiste en cómo asegurar que los títulos de técnico o profesionales respondan a parámetros mínimos de calidad que aseguren a las empresas usuarias de estos servicios que están contratando profesionales idóneos.

En ese sentido, es muy importante la presencia que tengan los órganos reguladores de la calidad en la educación universitaria, como la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (SUNEDU), así como el rol que vayan a cumplir los procesos de certificación u homologación para el caso de las carreras técnicas.

Sin perjuicio de ello, en nuestro medio hoy en día se vienen impartiendo también cursos de corta duración para satisfacer la demanda puntual de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, obligación contenida en el artículo 74° de la Ley N° 29783, sin perjuicio de la realización de auditorías periódicas conforme dispone el artículo 44° de la citada Ley.

SENATI (Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial), cuenta con una carrera técnica de 6 semestres de duración: Profesional Técnico en Seguridad Industrial. Asimismo, TECSUP (Tecnológico Superior), tiene una amplia cartera de Cursos Cortos y Programas Integrales sobre el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Sociedad Nacional de Industrias cuenta con un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo que consta de 4 sesiones, las que exige la Ley.

Por el contrario, y es de extrañar, en SENCICO (Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción), no cuenta con ninguna relación de cursos de capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo. Tampoco se ha encontrado curso similar en la Cámara de Comercio de Lima que esté dentro de su programación confirmada.

**7. TERCER PUNTO DÉBIL: ACTIVIDADES DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN.-**

**7.1. Obtención de información para el análisis de la situación**

Mediante Decreto Supremo Nro. 005-2017-TR, se aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017– 2021.

En este puede encontrarse una apreciable referencia acerca del proceso de obtención de información para conocer el contexto nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para poder tener un diagnóstico adecuado, se tomó en cuenta los Datos Generales de la Población Económicamente Activa (PEA), recogiendo los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO 2014 y 2015).

Además, se utilizó estadística sobre informalidad laboral y datos sobre la notificación deaccidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.

En el caso de este último rubro, se cuenta hasta con cuatro fuentes de información: (i) Sistema de Accidentes de Trabajo del MTPE, (ii) Sistema de Vigilancia de Accidentes de Trabajo del MINSA, (iii) Información de accidentes de trabajo del MEM, y (iv) Información de enfermedades profesionales de ESSALUD.

En el mencionado Plan se señala que el registro puede hacerse incluso en línea. A pesar de ello, viene ocurriendo una subdeclaración de estas contingencias, debido a que muchas entidades y/o centros asistenciales no registran los accidentes o enfermedades ocupacionales.

Esto se debería a que probablemente se quiere evitar una inspección o por desconocimiento de cómo funciona el sistema de registro.

La propuesta del Plan es reforzar un sistema de denuncias. A través de ello, los trabajadores dan a conocer los accidentes o enfermedades ocupacionales que ocurran, con lo cual esta información no dependería únicamente de las empresas.

Además, no contamos con un registro unificado, dado que las estadísticas son registradas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Salud, Ministerio de Energía y Minas, Essalud, entre otros, originando un alto subregistro de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pone a disposición del público boletines mensuales mediante los cuales se presenta información estadística que tienen como fuente las notificaciones efectuadas por los empleadores y centros médicos asistenciales a través del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales[[13]](#footnote-13).

En estos reportes se puede encontrar información acerca de los tipos de notificaciones (accidentes mortales, accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales) por regiones, según actividad económica y categoría ocupacional.

Además, pueden visualizarse estadísticas de las notificaciones de accidentes de trabajo por sexo, actividad económica (según forma de accidente o agente causante). Incluso se tienen datos de acuerdo a las partes del cuerpo lesionadas, según la naturaleza de la lesión y consecuencias del accidente. El último boletín que puede encontrarse es de noviembre del año 2017.

También ha sido posible acceder a información de accidentes recogida por el Ministerio de Energía y Minas[[14]](#footnote-14).

En su página web se muestran Cuadros Estadísticos de Accidentes de trabajo, información sobre accidentes mortales, el índice de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo además de estadística de incidentes y de enfermedades ocupacionales.

Como puede apreciarse, este componente, no obstante que evidencia una cantidad y calidad apreciable de información, al no estar adecuadamente sistematizada, y siendo virtualmente imposible verificar su veracidad, presenta un escaso nivel de desarrollo, por lo que dificulta sensiblemente la tarea de obtención de información para un adecuado análisis del estado de situación de la problemática de la seguridad y salud en el trabajo en nuestro país.

1. UGAZ OLIVARES, Mauro y SOLTAU SALAZAR, Sebastián. Implicancias de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Derecho y Sociedad, N° 37. P. 169. [↑](#footnote-ref-1)
2. <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=952&tip=949> Información al 1° de abril de 2018. [↑](#footnote-ref-2)
3. ## SUNAFIL. Plan Anual de Promoción y Difusión del Sistema de Inspección del Trabajo 2017. Consulta: 30 de maro de 2018. <https://www.sunafil.gob.pe/component/k2/item/4740-plan-anual-de-promocion-y-difusion-del-sistema-de-inspeccion-del-trabajo-2017.html>

   [↑](#footnote-ref-3)
4. ## SUNAFIL Tumbes alertó falta de condiciones de seguridad en sector del CC. Polo de Agua Verdes. Consulta: 30 de maro de 2018. <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/6046-sunafil-tumbes-alerto-falta-de-condiciones-de-seguridad-en-sector-del-cc-polo-de-agua-verdes.html>

   [↑](#footnote-ref-4)
5. ## SUNAFIL. La SUNAFIL de Huánuco capacitó sobre seguridad y salud en el trabajo a comerciantes de Galería Comercial. Consulta: 30 de marzo de 2018. <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/6043-la-sunafil-de-huanuco-capacito-sobre-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-a-comerciantes-de-galeria-comercial.html>

   [↑](#footnote-ref-5)
6. ## SUNAFIL. La Sunafil de Ancash capacitó en seguridad y salud en el trabajo a obreros de cinco Municipalidades Provinciales. Consulta: 30 de marzo de 2018. <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/6028-la-sunafil-de-ancash-capacito-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-a-obreros-de-cinco-municipalidades-provinciales.html>

   [↑](#footnote-ref-6)
7. SUNAFIL. *Prensa.* Consulta: 30 de marzo de 2018. <https://www.sunafil.gob.pe/prensa/boletin-digital-2.html> [↑](#footnote-ref-7)
8. Guía de Introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, Op. cit. pág. 40. [↑](#footnote-ref-8)
9. Currículo Nacional de la Educación Básica, Ministerio de Educación, Lima, 2016, Pág. 4. [↑](#footnote-ref-9)
10. El artículo 23° de la Constitución vigente, en su artículo 23° señala en su segundo párrafo que “El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ver página 62 del Programa Curricular de Educación Secundaria del Ministerio de Educación, Lima, 2016, página 62, referido al Área de desarrollo personal, ciudadanía y cívica. [↑](#footnote-ref-11)
12. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2017-TR, publicado el 17 de abril de 2017 en el Diario Oficial. [↑](#footnote-ref-12)
13. http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/ [↑](#footnote-ref-13)
14. http://www.minem.gob.pe/\_detalle.php?idSector=1&idTitular=170&idMenu=sub151&idCateg=170 [↑](#footnote-ref-14)