

**COMPARATIVE LABOR LAW DOSSIER
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN PERÚ**

Liliana Pilar Tsuboyama Shiohama
Socia de Tsuboyama Cuzquén & Nicolini Abogados
Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú
Master en Derecho Empresarial por la Universidad de Lima
Profesora de Derecho Laboral de la Universidad de Lima
Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Introducción

En materia de seguridad y salud en el trabajo nuestro país dio un salto muy importante a partir del año 2005, con la publicación del Decreto Supremo N°009-2005-TR, que aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante “SST”, el cual por primera vez exigía a los empleadores de todos los sectores económicos a contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, así como cumplir con una serie de obligaciones complementarias.

Posteriormente en el año 2011 se publicó la Ley N°29783, que en el fondo dio fuerza de ley a estas obligaciones y que empoderaba en consecuencia a las autoridades laborales en la tarea de fiscalización en su cumplimiento. A ello se sumaron las consecuencias en el ámbito penal y la posterior creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) con su correlato en el incremento de multas por infracción de obligaciones laborales y la especial consideración de aquellas referidas a la seguridad y salud en el trabajo.

En Julio de 2014, mediante Ley N°30222, el Gobierno decidió flexibilizar algunas obligaciones de la vigente Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte de un paquete de medidas destinadas a promover la inversión.

A modo de ilustración, les alcanzamos una estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, respecto a los accidentes verificados por dicha entidad; cabe señalar que dicha verificación se produce a consecuencia de la notificación que por ley deben efectuar los empleadores; por tanto, aquellos accidentes no comunicados a la autoridad, no han sido incluidos en este cuadro.

CUADRO N° 139

PERÚ

VERIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR AÑOS, SEGÚN MESES
I SEMESTRE 2013 - 2014

MESES	AÑOS		VAR%
	2013	2014*	
ENERO	37	21	-43.24%
FEBRERO	22	8	-63.64%
MARZO	15	2	-86.67%
ABRIL	9	14	55.56%
MAYO	25	14	-44.00%
JUNIO	17	5	-70.59%
TOTAL	125	64	-48.80%

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

* : Cifras Preliminares

1. ¿La regulación en materia de seguridad y salud laboral en su país establece la obligación empresarial de prevención de riesgos laborales? En caso afirmativo, ¿qué obligaciones de prevención establece la regulación de seguridad y salud laboral en su país?

Afirmativo. La regulación en materia de seguridad y salud laboral en el Perú establece la obligación del empleador de prevenir riesgos laborales. Así, en el Título Preliminar de la Ley N°29783 (20.08.2011) se establece como primer principio el Principio de Prevención, bajo el cual *“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.”*

Además de cumplir con todas aquellas obligaciones establecidas para contar con un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, existe obligaciones de prevención específicas establecidas en el artículo 50° de Ley N°29783:

- a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puede eliminar;
- b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador;
- c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro;

- d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo;
- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual;
- f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

2. La obligación de prevención de riesgos laborales, ¿es una obligación de medios o de resultado?

La obligación de prevención de riesgos laborales en el Perú es una obligación de medios, dado que las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales son exigibles a todos los empleadores, siendo así objeto de fiscalizaciones por parte de la autoridad laboral.

3. ¿De qué manera puede la empresa, según la regulación en su país, organizar o gestionar la prevención de riesgos laborales en la empresa? Específicamente, ¿puede la empresa gestionar la prevención de forma interna o debe acudir a servicios de prevención externos?

El texto original de la Ley N°29873 no contemplaba esta situación; sin embargo, con las modificaciones introducidas el pasado julio de 2015 mediante Ley N°30222, se permite que terceros puedan encargarse de la gestión de estas obligaciones.

Así, el artículo 26° de la Ley N°29873 establece que, sin perjuicio de la responsabilidad del empleador de asumir el liderazgo en la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, se permite que suscriba contratos de locación de servicios con terceros, para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

4. ¿Tiene la empresa en su país la obligación de controlar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en atención a los riesgos inherentes al trabajo? En su caso, ¿tiene el trabajador la obligación de someterse a estas medidas de vigilancia de la salud?

Afirmativo.

Existe la obligación de practicar exámenes médicos cada dos años. Los exámenes médicos de salida son facultativos y podrán realizarse a solicitud del trabajador o empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al

término de la relación laboral. Los trabajadores se encuentran obligados a someterse a dichos exámenes.

5. ¿Qué obligaciones legales de prevención se prevén en relación con las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural?

La Ley N°29873, artículo 66°, dispone que el empleador debe implementar las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas. Los trabajadores en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos y de categoría.

Esta norma no hace sino más que ratificar el contenido de la Ley N°28048 (21.07.2004), que otorga a la mujer gestante el derecho de solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, lo cual debe ser certificado por el médico tratante. El empleador, luego de esta solicitud, debe asignar a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.

La asignación de labores distintas a las habituales, incluso la que conlleva un cambio de puesto de trabajo, constituye una medida temporal, que se mantiene en tanto persistan situaciones que pongan en riesgo la salud de la mujer gestante o el normal desarrollo del embrión. Esta asignación temporal culmina con el parto. Sin embargo, se puede extender dicha medida hasta que concluya el período de lactancia, en atención a los riesgos que puedan afectar al recién nacido a través de la leche materna, en aplicación de la Ley N°29783.

El empleador, como parte de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberá:

1. Evaluar los riesgos por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo que, por el puesto de trabajo o por las labores que se realizan, puedan afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, de manera cierta o potencial;
2. Poner en conocimiento del personal el resultado de la evaluación de riesgos que pueden afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto; y,

3. Repetir la evaluación cada vez que se produzca un cambio de las condiciones de trabajo que pueda implicar una exposición de los trabajadores.

6. La regulación en materia de seguridad y salud laboral en su país, ¿prevé obligaciones de prevención específicas en relación con trabajadores especialmente sensibles? ¿Cuáles son estas obligaciones de prevención?

Afirmativo. El artículo 64° de la Ley N°29783 establece la obligación del empleador de garantizar la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos son considerados en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesaria.

No hay normas específicas para aquellos casos de trabajadores que son especialmente sensibles a determinados riesgos como consecuencia de sus características personales o estado biológico, salvo que ello fuese determinado en el examen médico correspondiente como una falta de aptitud del trabajador para desarrollar determinadas actividades.

7. ¿Prevé la normativa en seguridad y salud laboral obligaciones de prevención específicas en materia de riesgos psicosociales?

La Ley N°29783 contempla un principio de protección, el cual de manera general indica que 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; y,
- 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.

En todo caso, si se determina a través de un examen médico que el riesgo psicosocial inhabilita a un trabajador para desarrollar sus funciones, el empleador debiera tomarlo en cuenta y asignar otro tipo de funciones al trabajador.

8. ¿Qué especificidades en materia de prevención de riesgos laborales prevé la regulación de su país en supuestos de pluralidad empresarial?

El artículo 68° de la Ley N°29783 prevé que el empleador, en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

- a) El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores;
- b) El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores y de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones;
- c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse;
- d) La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal. En caso de incumplimiento, la empresa principal es responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

9. ¿Se prevé la participación de los representantes de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales en la empresa?

Afirmativo. Existe la obligación del empleador de implementar mecanismos adecuados que permitan la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

- a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo;
- b) La convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo;
- c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema; y,
- d) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.

Adicionalmente el empleador debe adoptar medidas para que los trabajadores y sus representantes dispongan de tiempo y recursos para participar activamente en los procesos de organización, aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador debe consultar a los trabajadores antes de que se ejecuten los cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores.

10. ¿Cuál es el sistema de responsabilidades –civil, administrativa y/o penal– que puede derivarse del incumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral?

Nuestra legislación en materia laboral prevé las siguientes responsabilidades:

- **Multas**, en caso de inspecciones laborales que concluyan con resoluciones consentidas que establezcan incumplimientos a las normas de SST. El monto de las multas dependerá del número de trabajadores afectados y el tipo de obligación infringida.
- **Indemnizaciones**, en el supuesto que el inspector verifique el daño al trabajador (accidente de trabajo) como consecuencia del incumplimiento del deber de prevención. También se presentan como consecuencia de procesos judiciales laborales en los que el trabajador pruebe el daño producido por el empleador (Responsabilidad Civil).
- **Paralización o prohibición de actividades**, si dentro de un procedimiento inspectivo se comprueba la inobservancia de las normas de SST relativas a prevención de riesgos y en la medida que exista un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Cambios en la infraestructura e instalaciones** que, a criterio del inspector impliquen afectación a la seguridad y salud de los trabajadores. Por ejemplo, cambios en el mobiliario, instalaciones eléctricas, ventilación, iluminación, entre otros.

Adicionalmente se creó un tipo penal para sancionar las consecuencias de un daño a los trabajadores por incumplimiento en materia 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 la 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 de terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de la 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.”

Esta responsabilidad penal recae en el Gerente General de la empresa así como de cualquier otro funcionario responsable de SST.