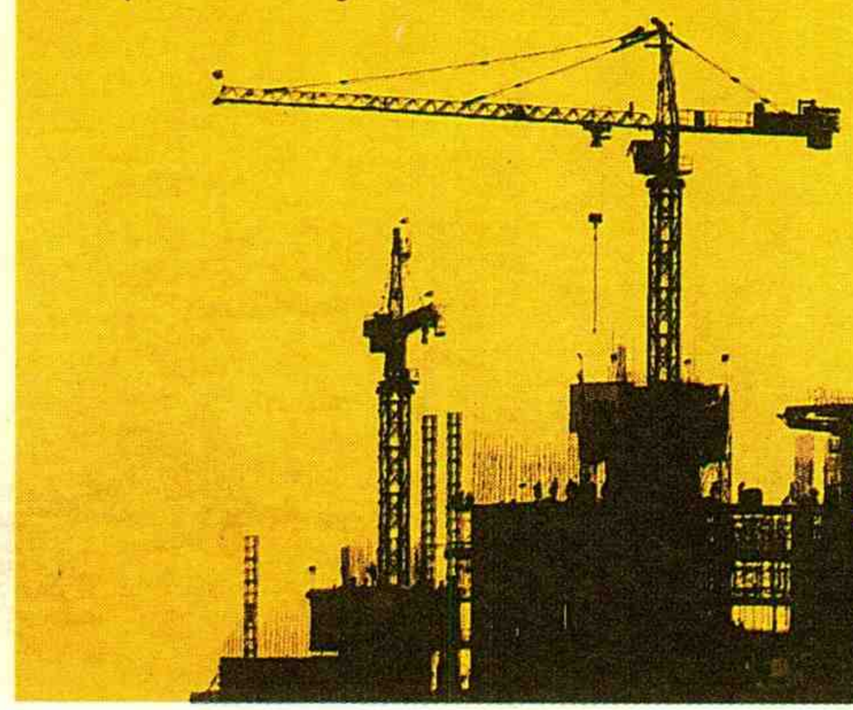
CAMBIOS EN EL DEBER DE PREVENCIÓN A CARGO DEL EMPLEADOR

El SCTR y las nuevas actividades de alto riesgo

El hecho que una labor ahora esté incluida como de tal peligrosidad exigirá al empleador que contrate este seguro, también que le practique al personal el examen ocupacional antes, durante y al término de la relación laboral, tal como lo dispone la Ley de SST.





El 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el estudio denominado "Seguridad y salud en el centro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia" (1). En dicho análisis, se revela la preocupante cifra de 2.78 millones de trabajadores muertos al año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (de los cuales 2.4 millones están relacionados con enfermedades) y 374 millones de trabajadores que sufren accidentes del trabajo. De manera adicional al costo económico, como lo afirma la OIT, existe también un costo intangible relacionado con el sufrimiento humano derivado de unas condiciones deficientes de seguridad y salud en el trabajo (SST).

El informe señala que los cambios en la organización del trabajo pueden generar una flexibilidad que permita que un número mayor de personas se incorpore a la fuerza de trabajo, pero también puede causar problemas psicosociales (inseguridad, menoscabo de la privacidad y del tiempo de descanso, o una protección inadecuada en materia de SST y de protección social) y horarios de trabajo excesivos. Actualmente, indica la OIT que aproximadamente el 36% de la fuerza de trabajo del mundo labora horas excesivas (más de 48 horas semanales). Este último punto es una realidad en nuestro país, pues resulta innegable que existen sectores económicos en los cuales se trabaja más allá de la jornada máxima legal vigente.

Es sabido que un trabajo en condiciones de dignidad, igualdad, equidad y seguridad es un trabajo decente. Trabajo decente significa trabajo seguro, siendo este último un factor positivo para la productividad y el desarrollo económico. En materia de SST es fundamental, sin duda, contar con un sistema integral de gestión de riesgos del trabajo que permita anticiparse a los mismos y adoptar una serie de medidas para afrontarlos.

La consecución del trabajo decente, visto como una meta, no solamente depende de las políticas de Estado, sino también de la internalización por parte de los empleadores de la importancia que significa otorgar adecuadas condiciones de empleo a su personal, partiendo como mínimo de los principios y derechos fundamentales que deben estar presentes en toda relación laboral, apuntando a su permanente mejora. El mantenimiento de condiciones de trabajo seguras es una clara manifestación del trabajo decente. En otras palabras, trabajo decente es trabajo seguro.

En esa línea, los delegados asistentes a la 110 Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT, decidieron añadir el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT.

Uno de los fundamentos que sustentó dicha decisión obedece a la importancia de la SST a nivel internacional en lo que a su reconocimiento como derecho humano se refiere. No solo ha sido reconocida en muchos instrumentos regionales (2) sino también en instrumentos universales, por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1966 (artículo 7, b), en el artículo 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (derecho de todo individuo "a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona"). Asimismo, a nivel nacional, alrededor de dos tercios de las constituciones reconocen explícitamente el derecho a la salud o a la atención médica para todos (3).

Antes de dicha decisión, existían cuatro categorías de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: (i) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (iii) la abolición efectiva del trabajo infantil y (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo fueron adoptados en 1998 como parte de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. En virtud de la Declaración, los Estados miembros de la OIT, independientemente de su nivel de desarrollo económico, se comprometen a respetar y promover estos principios y derechos, hayan ratificado o no los convenios correspondientes.

Cada uno de los principios fundamentales está asociado a Convenios de la OIT. Los nuevos Convenios fundamentales serán el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (No.155) , y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, 2006 (No. 187). Esto implica que dichos convenios pasan a ser vinculantes para el Perú, aun cuando nuestro país no los ha ratificado.

El mencionado Convenio 155 de la OIT, dispone en su artículo 16° que debe exigirse a los empleadores que, en la medida que sea razonable y factible,



CÉSAR **PUNTRIANO ROSAS**

ABOGADO LABORALISTA. MIEMBRO DE LA SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. CATEDRÁTICO.



En materia de SST es fundamental, sin duda, contar con un sistema integral de gestión de riesgos del trabajo que permita anticiparse a los mismos y adoptar una serie de medidas para afrontarlos.

garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, equipo, operaciones y procesos que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y salud de los trabajadores. Lo mismo se señala respecto a los agentes químicos, físicos y biológicos que estén bajo el control de los empleadores.

La norma en mención recoge al deber de prevención del empleador como titular de la organización en la que se desempeñan los trabajadores, el cual, qué duda cabe, tiene como contrapartida al derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de SST. Los trabajadores disfrutan de un derecho a la seguridad y salud en el trabajo frente a su empleador, a quien se le ha atribuido el deber de satisfacer y garantizar dicho derecho. Este deber de prevención a cargo del empleador se genera en la medida que la vida, integridad física, moral, y salud de los trabajadores se encuentran especialmente amenazados en el ámbito del trabajo, en cuanto actividad prestada en forma personal, remunerada, y subordinada, careciendo los trabajadores de la posibilidad jurídica y económica de adoptar por sí mismos medidas necesarias para protegerse de riesgos generados en el trabajo. También cabe señalar, que es obligación de los trabajadores cumplir a cabalidad con las reglas que en materia de SST establezca el empleador.

La Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, y el Decreto Supremo Nº 005-2012-TR regulan al deber de prevención a cargo del empleador (artículo I del Título Preliminar, artículos 21, 50, 52-54, de la Ley, artículos 27, 82, 83, 94 del Reglamento, entre otros).

Modificaciones recientes

A manera de antecedente podemos señalar que, el Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud regula al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Este es contratado obligatoriamente por el empleador, como parte del mencionado deber de prevención en SST, para otorgar cobertura adicional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores que laboran para empresas que desarrollan las actividades de alto riesgo señaladas en el Anexo 5 de la misma.

Se debe asegurar de manera obligatoria a la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo en el cual se desarrollan las actividades previstas en el Anexo 5, así como a todos los demás trabajadores de la empresa que, no perteneciendo a dicho centro de trabajo, se encuentren regularmente expuestos al riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional por razón de sus funciones.

En cuanto al personal que realiza labores administrativas, el artículo 6 de las Normas Técnicas del SCTR, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-98-SA, señala que cuando por la dimensión del centro de trabajo, las unidades administrativas o de servicios se encuentren alejadas de las unidades de producción por una distancia tal que evidencie que los trabajadores de dichas unidades administrativas o de servicios no se encuentran expuestas al riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional propio de la actividad desarrollada por el empleador, este podrá decidir, bajo su responsabilidad, la no contratación del seguro complementario de trabajo de riesgo para dichos trabajadores. Este seguro permite tener prestaciones de salud, pensión de invalidez temporal o permanente, pensión de sobrevivencia y gastos de sepelio derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no cubiertas por el régimen de pensiones a cargo de la ONP y/o AFP.

La norma señalada (Anexo 5) fue modificada por el Decreto Supremo N° 008-2022-SA, la cual regirá a partir del 3 de julio próximo.

En comparación con el anterior listado, el nuevo documento ha sido elaborado tomando como base la última versión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU). Notemos que, el hecho que una actividad ahora se encuentre incluida en el listado exigirá al empleador que contrate el SCTR para el personal que la realiza y también que le practique el examen ocupacional antes, durante y al término de la relación laboral, tal y como lo dispone el artículo 49 de la Ley de Seguridad y Seguridad en el Trabajo.

Sobre esto último, debemos precisar que durante la emergencia sanitaria, es decir, hasta el 28 de agosto del 2022, el Decreto Legislativo Nº 1499 ha dispuesto la suspensión de la realización de exámenes médicos preocupacionales en las actividades calificadas de alto riesgo, debiéndose realizar solo a aquellos trabajadores que no cuentan con un examen médico ocupacional efectuado en el último año por un centro o servicio médico ocupacional autorizado. Además, se suspende la realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos y se prorroga automáticamente la vigencia de aquellos que hayan vencido o estén por vencer durante la emergencia sanitaria.

Finalmente, es muy importante realizar un análisis en cada caso concreto a efectos de determinar si una determinada actividad se encuentra incluida en el listado de aquellas de alto riesgo y con ello determinar las obligaciones derivadas de dicha inclusión.

---

1) Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686766.pdf

2) Por ejemplo, en el artículo 7 del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en el artículo 3 de la Carta Social Europea y en el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, entre otros.

3) Véase Organización Internacional del Trabajo. Informe VII. Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 110 a reunión, 2022.