



Número 04 - Febrero 2007

ACTUALIDAD REM

Obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. El 30 de marzo próximo vence el plazo máximo para que los empleadores se adapten a las obligaciones contenidas en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2005-TR. Entre las principales obligaciones a ser cumplidas por los empleadores, por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, tenemos las siguientes:

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	
Obligaciones Formales	Comentario
1. Implementar los registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (SGSS) en función de sus necesidades, actualizarlos y tenerlos a disposición de los trabajadores y de la Autoridad de Trabajo.	<p>Los registros son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Registros de accidentes y enfermedades ocupacionales. 2. Registro de exámenes médicos. 3. Registro de las investigaciones y medidas correctivas adoptadas. 4. Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo ergonómicos. 5. Registro de inspecciones y evaluaciones de salud y seguridad. 6. Estadísticas de seguridad y salud. 7. Registro de incidentes y sucesos peligrosos. 8. Registro de equipos de seguridad o emergencia. 9. Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. <p>Cuando un mismo suceso causa lesiones a más de un trabajador, debe consignarse un registro de accidente por cada trabajador. Las medidas correctivas y observaciones del Inspector de Trabajo deben anotarse en el Registro de Investigaciones y Medidas Correctivas para su subsanación.</p>
2. Implementar un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, entregarlo a los trabajadores y capacitarlos en él.	Sólo para empresas con 25 ó más trabajadores.
3. Realizar evaluaciones de riesgos .	Actualizar la evaluación de riesgos una vez al año, cuando menos, o cuando cambien las condiciones de trabajo o se produzcan daños a la salud y seguridad.
4. Elaborar un Mapa de Riesgos del centro de trabajo y exhibirlo en lugar visible.	El Mapa de Riesgos es un documento gráfico que contiene la descripción y el análisis de la información completa de la ubicación de todos los posibles peligros, incluyendo la evaluación de riesgos en cada actividad de los procesos o etapas del trabajo.

5. Revisar periódicamente los procedimientos de la empresa relativos a la gestión de la seguridad y salud, a fin de mejorarlos.	La regla se explica por si sola.
6. Contar con una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Debe ser específica y apropiada para la empresa. Debe incluirse en el Reglamento. Los tópicos que debe abarcar son los siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. El cumplimiento de las normas de seguridad y salud. 2. La protección de la seguridad y salud de los trabajadores. 3. La mejora continua del SGSS. 4. Integración del SGSS con otros sistemas internos de la organización.
Obligaciones relativas a la organización y administración de la empresa	Comentario
7. Integrar el SGSS en la gestión general de la empresa.	La norma no explica con detalle cómo debe efectuarse esta integración.
8. Delegar funciones y autoridad necesaria a los trabajadores para llevar a cabo el SGSS.	La empresa debe generar la documentación necesaria que le permita demostrar el cumplimiento de esta obligación.
9. Definir los requisitos de competencia para cada puesto de trabajo.	Se trata de una regla general y, por tanto, de muy amplios alcances. Esto es parte de la evaluación que debe realizar el área de recursos humanos sobre los perfiles de puestos de trabajo y análisis de competencias.
10. Constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con igual número de representantes de trabajadores y empleadores.	Para empleadores con 25 o más trabajadores.
11. Capacitar y nombrar un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo entre los trabajadores de las áreas productivas.	Para empleadores con menos de 25 trabajadores.
Obligaciones frente a los trabajadores	Comentario
12. Establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (SGSS).	Se debe realizar una evaluación inicial como diagnóstico del estado actual en salud y seguridad. Los resultados se comparan con lo establecido en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (RSST) y los dispositivos legales pertinentes a fin de planificar, aplicar y medir las mejoras continuas.
13. Asumir la responsabilidad del SGSS.	El costo de toda acción, decisión o medida de seguridad debe correr por cuenta exclusiva del empleador.
14. Establecer condiciones que protejan la seguridad y la salud de los trabajadores.	Involucra tanto las actividades que se realizan en el centro de trabajo, como cualquier otra realizada con ocasión del trabajo. Exige implementar puestos de trabajo, ambientes, equipos y métodos que garanticen la salud y la seguridad. Implica también la atenuación del trabajo monótono y repetitivo.
15. Asumir las implicancias económicas, legales y otras en caso de accidente o enfermedad.	Involucra el pago de eventuales indemnizaciones.
16. Coordinar con los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Hay un deber general de coordinación. Adicionalmente, la coordinación se realiza de manera específica en diversas etapas, las que se encuentran previstas en el RSST.

17. Informar, capacitar y entrenar a los trabajadores en la tarea a desarrollar, con énfasis en los riesgos existentes y en materia de seguridad y salud en el trabajo.	La capacitación debe ser anticipada y suficiente. Debe darse al momento de la contratación, durante el desempeño de la labor y cuando se produzcan cambios en los métodos y/o equipos. Se recomienda dejar constancia por escrito de la participación del trabajador en estas capacitaciones, con la firma de éste en una lista de asistencia.
18. Permitir la participación de los trabajadores en la consulta, información y capacitación en materia de seguridad y salud.	Se trata de una regla general y, por tanto, de muy amplios alcances.
19. Implementar programas de capacitación y entrenamiento para lograr y mantener las competencias requeridas por los trabajadores.	Los trabajadores tienen derecho a revisar los programas y a formular recomendaciones.
20. Gestionar los riesgos, aplicando medidas de prevención y protección.	Se aplica en el siguiente orden de prioridad: <ol style="list-style-type: none"> 1. Eliminación del riesgo. 2. Tratamiento, control o aislamiento del riesgo. 3. Minimización del riesgo (sistemas de trabajo seguro). 4. Entrega de equipos de protección personal.
21. Investigar los incidentes, accidentes y las enfermedades ocupacionales, o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de adoptar medidas correctivas.	Se deben identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (subestándares), las causas básicas (factores personales y de trabajo) y cualquier deficiencia del SGSS.
22. Modificar las medidas de prevención de riesgos cuando resulten inadecuadas o insuficientes.	Se trata de una regla general y, por tanto, de muy amplios alcances. Esta obligación deriva de la mejora continua que debe aplicarse al SGSS.
23. Realizar auditorías periódicas a fin de verificar si el SGSS es adecuado y eficaz, a través de auditores independientes.	Los trabajadores o sus representantes deben participar en la elección del auditor, en todas las fases de la auditoría y en el análisis de los resultados.
24. Comunicar los resultados de las investigaciones y auditorías al Comité de Seguridad y Salud, a los trabajadores y a sus representantes.	La obligación se explica por sí sola.
25. Realizar auditorías periódicas a fin de verificar si el SGSS es adecuado y eficaz, a través de auditores independientes.	Los trabajadores o sus representantes deben participar en la elección del auditor, en todas las fases de la auditoría y en el análisis de los resultados.
26. Comunicar los resultados de las investigaciones y auditorías al Comité de Seguridad y Salud, a los trabajadores y a sus representantes.	La obligación se explica por sí sola.
27. Desarrollar acciones permanentes para mejorar los niveles de protección.	Se trata de una regla general y, por tanto, de muy amplios alcances.
28. Identificar las modificaciones que pueden hacerse en las condiciones de trabajo y disponer medidas de prevención de riesgos laborales.	Se trata de una regla general y, por tanto, de muy amplios alcances.
29. Realizar exámenes médicos a los trabajadores antes, durante y al término de la relación laboral, acordes	El trabajador tiene derecho a conocer los resultados de su evaluación. Los exámenes periódicos se pueden realizar anualmente. Se

a los riesgos a los que están expuestos.	recomienda que el trabajador firme al empleador un cargo de entrega de sus resultados médicos.
30. Integrar a los planes y programas de seguridad y salud nuevos conocimientos científicos y organizativos.	Se trata de una regla general y, por tanto, de muy amplios alcances.
31. Mantener políticas de protección colectiva e individual.	Se trata de una regla general y, por tanto, de muy amplios alcances.
32. Asignar las labores considerando las competencias personales y profesionales de los trabajadores en seguridad y salud.	Se trata de una regla general y, por tanto, de muy amplios alcances. Esto es parte de la evaluación que debe realizar el área de recursos humanos sobre los perfiles de puestos de trabajo y análisis de competencias.
33. Informar al trabajador sobre los riesgos del centro de trabajo, del puesto y las medidas de protección y prevención aplicables.	Se trata de una regla general y, por tanto, de muy amplios alcances.
34. Controlar y registrar que sólo personal capacitado y protegido ingrese a zonas de riesgo grave y específico.	Se trata de una regla general y, por tanto, de muy amplios alcances.
35. Planificar la acción preventiva de riesgos.	Se inicia con una evaluación que considere las características de los trabajadores, la naturaleza de la actividad, los equipos, los materiales y sustancias peligrosas y el ambiente de trabajo.
36. Proporcionar a los trabajadores equipos de protección personal adecuados al riesgo y tipo de trabajo.	El empleador debe verificar el uso correcto de los equipos de protección personal y debe sancionar al trabajador por su falta de uso o uso incorrecto. Se recomienda dejar constancia por escrito de la entrega de equipos de protección personal.
37. Disponer las medidas e instrucciones necesarias para interrumpir las actividades laborales y/o abandonar el centro de trabajo en caso de riesgo inminente o intolerable para la seguridad.	En estos supuestos, las actividades no se podrán reanudar hasta que el riesgo haya sido controlado o reducido.
38. Consultar a los trabajadores antes de introducir cambios en las operaciones, procesos y en la organización, que puedan repercutir sobre la seguridad y salud.	A falta de acuerdo, decide el empleador.
39. Transferir al trabajador accidentado o con enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, siempre que exista, debiendo ser capacitado.	La regla se explica por si sola.
Obligaciones frente a la Autoridad de Trabajo	Comentario
40. Revisar periódicamente los procedimientos de la empresa relativos a la gestión de la seguridad y salud, a fin de mejorarlos.	La comunicación debe ser inmediata.
41. Revisar periódicamente los procedimientos de la empresa relativos a la gestión de la seguridad y salud, a fin de mejorarlos.	Sujeto a silencio administrativo negativo.
42. Revisar periódicamente los procedimientos de la empresa relativos a la gestión de la seguridad y salud, a fin de mejorarlos.	Sujeto a silencio administrativo negativo.

43. Revisar periódicamente los procedimientos de la empresa relativos a la gestión de la seguridad y salud, a fin de mejorarlos.	Dentro de las 24 horas de ocurrido.
44. Revisar periódicamente los procedimientos de la empresa relativos a la gestión de la seguridad y salud, a fin de mejorarlos.	El Centro Médico Asistencial notifica en estos casos al Ministerio de Trabajo.
45. Revisar periódicamente los procedimientos de la empresa relativos a la gestión de la seguridad y salud, a fin de mejorarlos.	Dentro de las 24 horas de ocurrido.
46. Revisar periódicamente los procedimientos de la empresa relativos a la gestión de la seguridad y salud, a fin de mejorarlos.	Dentro de los 10 días naturales del mes siguiente.
47. Revisar periódicamente los procedimientos de la empresa relativos a la gestión de la seguridad y salud, a fin de mejorarlos.	El inspector puede realizar toma de muestras y las mediciones que considere necesarias, así como examinar libros, registros y solicitar información al empleador.
Obligaciones relativas a la organización y administración de la empresa	
48. Establecer condiciones que protejan la seguridad y la salud de los terceros que presten servicios en el centro de trabajo (contratistas, subcontratistas, trabajadores de empresas de servicios, cooperativas, etc.) o que se encuentren en el centro de trabajo.	
49. Asumir la responsabilidad en relación a la seguridad y salud del personal de contratistas, subcontratistas, empresas de servicios de intermediación laboral y cooperativas. Debe verificar la contratación de los seguros correspondientes y el cumplimiento de las normas legales sobre seguridad y salud.	
50. Las empresas que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo deben disponer medidas para evitar riesgos profesionales en las empresas adquirentes o usuarias.	
Obligaciones relativas a la organización y administración de la empresa	
1. Hacer cumplir el RSST y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo	
2. Aprobar el Plan Anual de Seguridad y Salud.	
3. Realizar inspecciones periódicas a las instalaciones de la empresa.	

JURISPRUDENCIA REM

Precisión sobre nulidad de despido por afiliación sindical. Mediante sentencia de 15 de junio de 2006, recaída en la Casación N° 1297-2004-LIMA, la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, ha sostenido que es nulo el despido que tiene por motivo la afiliación del trabajador a un sindicato de primer grado, mas no a organizaciones sindicales de grado superior, como federaciones o confederaciones.

Según esta discutible sentencia, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no faculta al trabajador a afiliarse en forma personal a federaciones o confederaciones, sino exclusivamente a integrar sindicatos de base y sólo a través de ellos a formar parte de organizaciones sindicales de grado superior.

RECOMENDACIÓN REM

Elaboración y modificación del Reglamento Interno de Trabajo en forma previa a aprobación de la Ley General del Trabajo. El Proyecto de la Ley General del Trabajo que viene discutiéndose en la Comisión de Trabajo del Congreso –en uno de los aspectos que ya ha sido materia de aprobación por unanimidad– fija la obligación de los empleadores que ocupen a más de cincuenta trabajadores de contar con un reglamento interno de trabajo.

Este reglamento interno debe ser sometido a consulta con el sindicato respectivo y, a falta de éste, con los representantes de los trabajadores, en forma previa a su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su respectiva aprobación.

Sólo después de cumplido este requisito, el empleador está facultado para presentar dicho documento ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para su aprobación. Luego de presentado, el sindicato o los representantes de los trabajadores pueden formular directamente sus observaciones a dicha autoridad.

Por consiguiente, recomendamos elaborar o modificar el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa en forma previa a la aprobación de la Ley General del Trabajo, la cual se prevé para el primer semestre del presente año.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, César Lengua y Jean Carlo Serván

RODRIGO, ELIAS & MEDRANO ABOGADOS

AV. SAN FELIPE 758 JESÚS MARIA. LIMA - PERÚ
CENTRAL: 511 619 1900 FAX: 511 619 1919 / WWW.ESTUDIORODRIGO.COM