



Organización
Internacional
del Trabajo

► La seguridad y la salud en el trabajo en Perú

Una mirada desde los convenios internacionales
del trabajo no ratificados



► La seguridad y la salud en el trabajo en Perú

Una mirada desde los convenios internacionales del trabajo no ratificados

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

La seguridad y la salud en el trabajo en Perú. Una mirada desde los convenios internacionales del trabajo no ratificados. Perú: OIT / Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2022. 72 pp.

ISBN: 9789220381090 (versión impresa)

ISBN: 9789220381106 (versión web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en Perú

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que los lingüistas aún no han conseguido acuerdo. En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español *o/a* para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

► Índice

Listado de abreviaturas	viii
Introducción	1
1. Aspectos generales de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Perú	3
2. Instituciones e instancias nacionales rectoras en seguridad y salud en el trabajo	10
2.1. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	11
2.2. Ministerio de Salud	11
2.3. Seguro Social de Salud	11
2.4. Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	12
2.5. Otros actores en el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	12
3. Marco normativo sobre seguridad y salud en el trabajo en Perú	14
3.1. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental del trabajo	15
3.2. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la Constitución Política de Perú y en la legislación nacional	17
4. Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente	18
4.1. Principios de una política nacional	19
4.2. Acción nacional y sistema nacional	19
4.3. Programa nacional	20
4.4. A nivel de empresa	20
Conclusiones	22
Recomendaciones	23
Anexos	24
Anexo 1. Metodología del estudio	25
Anexo 2. Listado de la legislación nacional y enlaces	26
Anexo 3. Análisis comparado de la legislación y práctica de Perú y los convenios: sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	33
Anexo 4. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	53
Anexo 5. Convenios de OIT sobre SST	58
Referencias bibliográficas	59

► Listado de abreviaturas

AT	Accidente de trabajo
ATNM	Accidente de trabajo no mortal
ATM	Accidente de trabajo mortal
CAN	Comunidad Andina
CEPRIT	Centros de Prevención de Riesgos del Trabajo
C155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
C161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
C187	Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
CEPLAN	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
CENSOPAS	Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CSST	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSSAT	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CORSSAT	Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CTP	Confederación de Trabajadores del Perú
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
CUT	Central Unitaria de Trabajadores del Perú
DGDFSST	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE
DGIESP	Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública
DIGESA	Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria
DSST	Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo
D584	Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
ENAHOG	Encuesta Nacional de Hogares
EPS	Entidades Prestadoras de Salud
EsSalud	Seguro Social de Salud
INS:	Instituto Nacional de Salud
INDECI	Instituto Nacional de Defensa Civil
LSST	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

MINSA	Ministerio de Salud
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONP	Oficina de Normalización Previsional
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
PDFT	Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
PEA	Población económicamente activa
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
R957	Resolución 957 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
RSST	Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. D.S. No. 005-2012-TR y sus modificatorias
SCTR	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
SNSST	Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
SSST	Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
Supervisor SST	Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo

► Agradecimientos

Amerita un especial agradecimiento el papel del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) por su decidida y activa participación en el proceso que implicó la elaboración del presente informe; tanto en los grupos focales como en el taller de validación. Además, es importante destacar que este documento refleja conversaciones adelantadas de manera tripartita con los representantes de los trabajadores, de los empleadores y del Gobierno, a quienes se agradece por su especial participación y compromiso.

A los representantes de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) por aportar las propuestas desde el sector empresarial. A los representantes de las centrales sindicales, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) por presentar la voz de los trabajadores.

A los representantes del sector público, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), al Ministerio de Salud (MINSA) y al Seguro Social de Salud (EsSalud).

Finalmente, se agradece al equipo de la Oficina de la OIT para los Países Andinos: a Ítalo Cardona, director; a Marialaura Fino, especialista en Normas Internacionales de Trabajo; a Schneider Guataqui Cervera, coordinador nacional y punto focal en Seguridad y Salud en el Trabajo; a Estela Ospina-Salinas, consultora externa de la OIT, y a Fiorella Puccio, asistente administrativa, por sus valiosos aportes al contenido del presente informe. Se agradece también a Erica Martín, especialista en Normas Internacionales del Trabajo del Departamento de Normas de la OIT en Ginebra.

► Introducción



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado más de 40 normas internacionales que abordan específicamente la seguridad y salud en el trabajo (SST). En junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT aprobó la inclusión de «Un entorno de trabajo seguro y saludable» como un principio y derecho fundamental en el trabajo (PDFT), además de establecer como fundamentales el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

Adicionalmente, existe el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), servicios que desempeñan funciones básicamente preventivas y son responsables de establecer y mantener entornos de trabajo seguros y saludables. Estos tres convenios son claves, pero además existen otros sobre riesgos específicos, sobre sectores y otros que abordan principios y resultados generales, los cuales no son materia del presente informe.

En relación con los tres convenios mencionados, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (MTPE) solicitó el apoyo técnico por parte de la OIT para la elaboración de un informe en el que se evaluara la viabilidad de la ratificación de los convenios C155, C161 y C187. Esta propuesta fue aprobada de manera tripartita a través del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) en su Sesión Ordinaria N.º 77. En atención a ello, se elaboró este documento, en el que se contrasta y analiza la legislación y las prácticas nacionales, con los convenios antes mencionados, para considerar la viabilidad de su ratificación.

El objetivo general del presente informe es determinar el grado en que la legislación, las políticas y otras medidas nacionales, así como las prácticas existentes, cumplen los requisitos establecidos en los Convenios de la OIT señalados. Identificando para ello las disposiciones pertinentes de la legislación y las políticas nacionales, y determinando cómo dichas disposiciones se encuentran alineadas en los citados convenios.

Este Informe tiene el reto de presentar de manera ejecutiva un trabajo exigente y minucioso de análisis, revisión y sistematización de los aspectos generales de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, los cuales se centran en los siguientes aspectos claves. En primer lugar y a manera de contexto: a) la situación del empleo y los retos para la seguridad y salud en el trabajo (SST); b) la siniestralidad, la accidentabilidad laboral y las enfermedades profesionales y, c) la dinámica de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) o supervisores de seguridad y salud en el trabajo (Supervisor SST), como parte del diálogo social bipartito. Una segunda parte menciona las instituciones e instancias nacionales rectoras en SST. En la tercera parte se aborda una síntesis del marco normativo peruano sobre SST¹ y de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030.

Como cuarto componente, se realiza la sistematización y el análisis comparativo entre los convenios OIT y la legislación nacional vigente en el país². Finalmente, este documento concluye con propuestas de recomendaciones que permitan, de ser el caso, avanzar con la ratificación por parte del Estado peruano de los convenios analizados.

«La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo no confiere a la Oficina Internacional del Trabajo ninguna autoridad para dar interpretaciones auténticas de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. El análisis y los comentarios proporcionados en este informe no prejuzgan cualquier comentario que pudieran formular los órganos de control de la OIT en relación con un convenio ratificado».

1 En el Anexo 2 se encuentra el detalle de la legislación sistematizada y los enlaces para acceder a las versiones digitales de la misma.

2 En los anexos 3 y 4 se encuentran las matrices del análisis comparativo entre los Convenios (C155, C161 y C187) con la legislación y las prácticas nacionales.

► Aspectos generales de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Perú



Perú en el siglo XXI presenta algunas características en el ámbito laboral que inciden en la dinámica de la SST. El informe seleccionó tres aspectos, los que fueron abordados por los interlocutores sociales³. El primero es sobre la relación entre empleo formal e informal; el segundo, sobre la estadística de la siniestralidad, de accidentalidad y de enfermedad profesional en el país; finalmente, la dinámica de los comités de SST o de los supervisores de SST en las organizaciones.

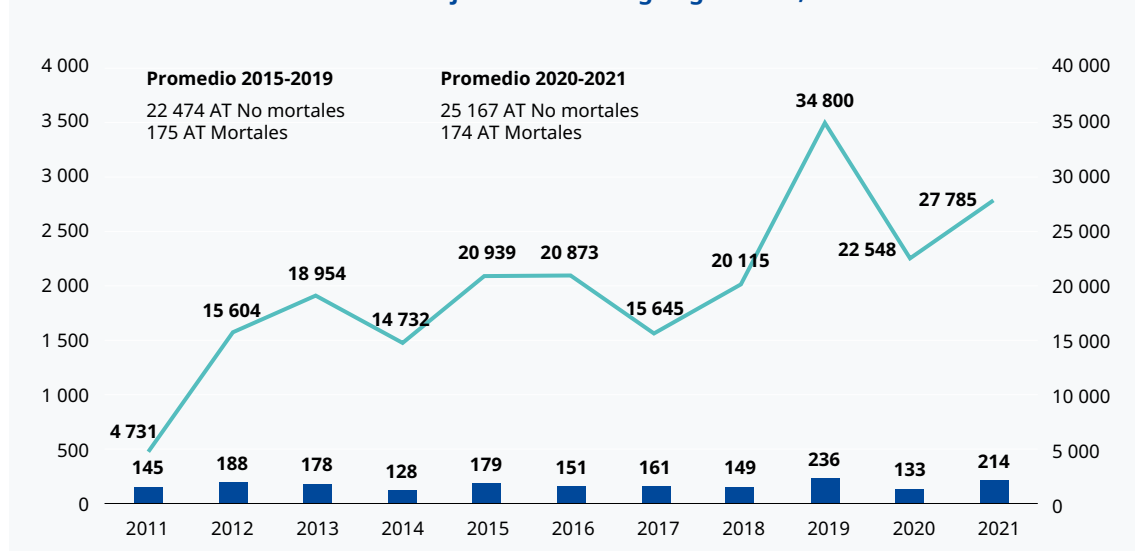
Este fue uno de los países en América Latina que registró una disminución en forma sostenida desde 1991 hasta 2018 de la pobreza extrema en 20,2 puntos porcentuales —lo que implica que salieron de la pobreza extrema más de cuatro millones de personas— (INEI 2019). En 2018, la tasa de empleo formal se ubicó en el 27,6 por ciento, mientras que el empleo informal disminuyó al 72,4 por ciento. Comparando los años entre 2015 y 2018, la población con empleo informal disminuyó en 6,8 puntos porcentuales (INEI 2019).

La situación laboral nacional relativa a la ocupación marcaba una tendencia favorable y fue afectada por la pandemia de la COVID-19. Así, en 2021, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), el sector formal de la economía representaba el 23,2 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que el 76,8 por ciento de la PEA se encontraba en informalidad (INEI-ENAH 2022). Este crecimiento de la informalidad es un gran reto para la SST en Perú, dado que la legislación vigente en SST se concreta en el sector formal de la economía.

Otro componente es la estadística sobre los accidentes de trabajo (AT) notificados, según gravedad. En el gráfico 1, en relación con los accidentes de trabajo no mortales (ATNM), entre los años 2020 y 2021 (pandemia) se incrementa su registro en promedio (25 167) frente a los ATNM reportados en los años 2015 a 2018 (prepandemia, 22 474 en promedio). Cabe destacar que durante «el 2019, el MTPE realiza una campaña orientada a que los centros de salud notifiquen los ATNM, para garantizar un mayor sinceramiento de las cifras»⁴, lo que pudo influir en el pico presentado para este año.

Los accidentes de trabajo mortales (ATM) mantienen un promedio similar, tanto en los años prepandemia (175 trabajadores fallecidos) como en pandemia (174 trabajadores fallecidos).

► **Gráfico 1. Perú: accidentes de trabajo notificados según gravedad, 2011-2021**



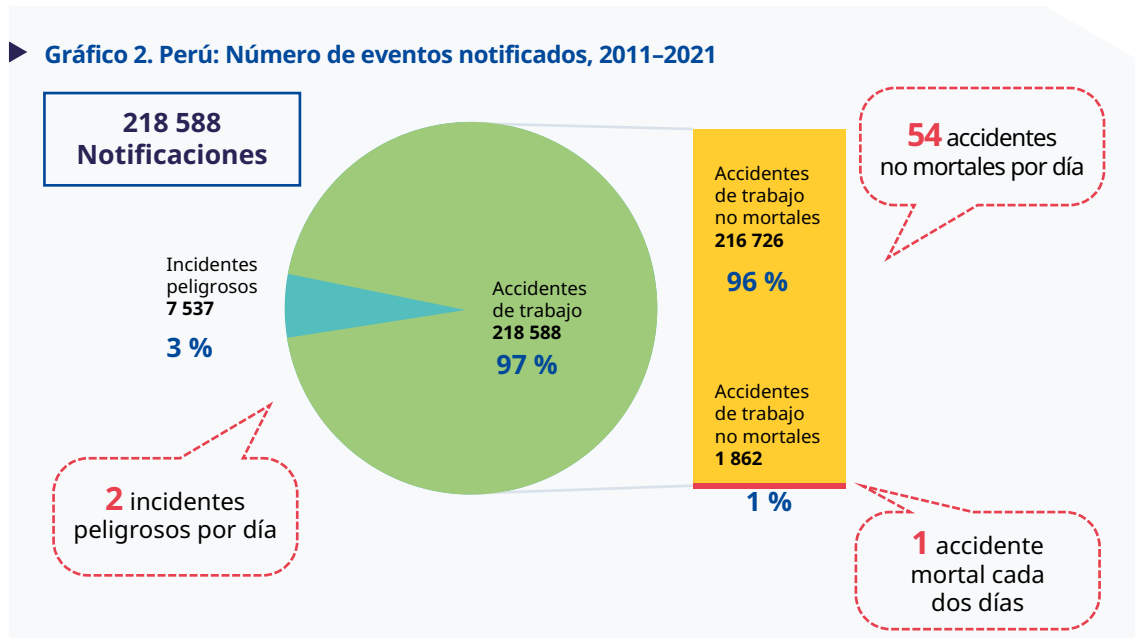
Fuente: MTPE - Sistema de accidentes de trabajo (SAT), información al 31 de diciembre de 2021.

Elaboración: Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)

3 En los grupos focales realizados en agosto de 2022, se mencionaron estos aspectos como relevantes.

4 Entrevista realizada a la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST) el 25 de agosto del 2022, participaron el director, Dr. Luis Serrano, y la Lic. Natalia Cabrera.

En relación con los eventos notificados durante los años 2011 a 2021, cabe destacar que las enfermedades profesionales solo representan el 0,4 por ciento del total, lo que indica un subregistro en el país⁵. Como se muestra en el gráfico 2, de los eventos notificados en el Perú, ocurren 54 accidentes de trabajo no mortales (ATNM) por día, dos incidentes peligrosos diarios y un accidente mortal (ATM) cada dos días.



Nota: En el gráfico no se refleja el número de enfermedades ocupacionales, dado los niveles de subregistro.

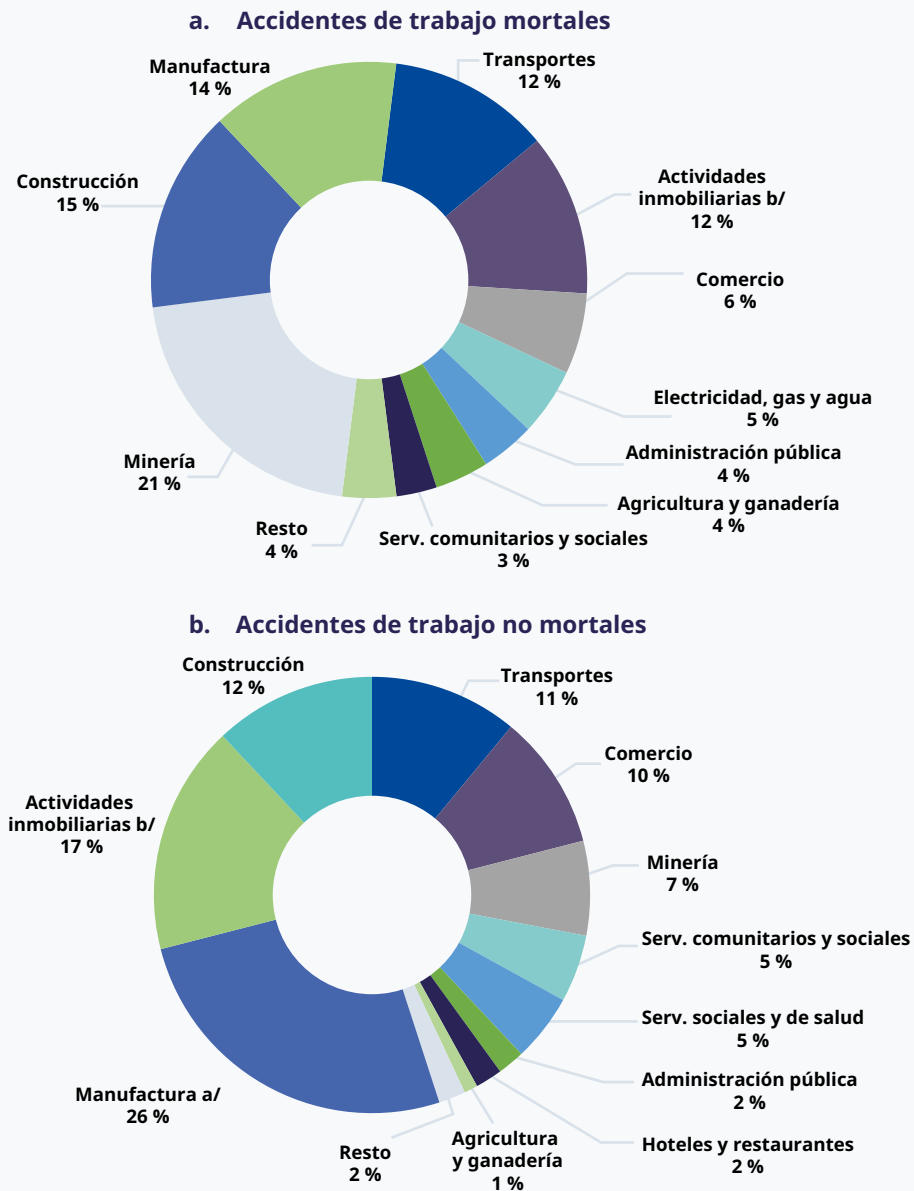
Fuente: MTPE - Sistema de accidentes de trabajo (SAT), información al 31 de diciembre de 2021.

Elaboración: Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)

Los porcentajes de AT, notificados por actividad económica, se aprecian en el gráfico 3. Al respecto, cabe destacar que, entre los años 2011 a 2021, las notificaciones de los ATM de los tres principales sectores productivos corresponden el 21 por ciento a la minería, el 15 por ciento a la construcción y el 14 por ciento a la manufactura; mientras que en los ATNM el 26 por ciento corresponde a la manufactura, el 17 por ciento a las actividades inmobiliarias y el 12 por ciento a la construcción.

⁵ Entrevista realizada a la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST) el 25 de agosto del 2022, participaron el director, Dr. Luis Serrano, y la Lic. Natalia Cabrera.

► **Gráfico 3. Perú: porcentaje de accidentes de trabajo notificados por actividad económica, 2011-2021**



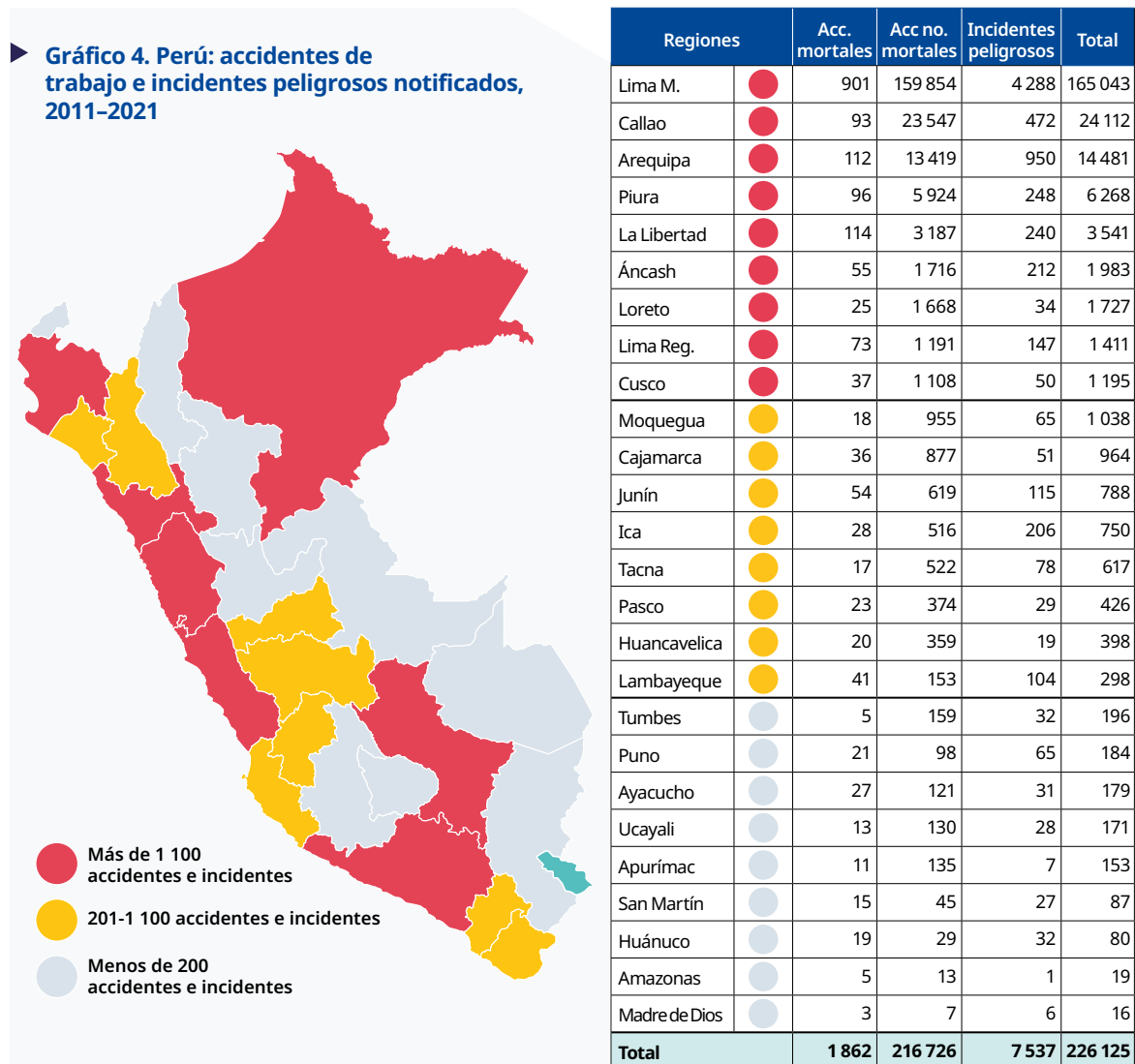
a) Incluye la industria de fabricación, procesamiento y elaboración, es decir actividades que transforman la materia prima en productos y bienes terminados.

b) Incluye las actividades empresariales; actividades de alquiler de equipos y maquinarias; dotación de personal; publicidad; actividades de arquitectura e ingeniería; limpieza de edificios; entre otras actividades empresariales.

Fuente: MTPE - Sistema de accidentes de trabajo (SAT), información al 31 de diciembre de 2021.

Elaboración: Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)

De acuerdo con la estadística de los accidentes de trabajo notificados entre 2011 y 2021, es posible establecer un rango en función al número de AT y de incidentes reportados por las regiones. Así, en el rango de más de 1 100 AT e incidentes reportados en ese periodo (2011-2021) se encuentran Lima Metropolitana, Callao, Arequipa, Piura, La Libertad, Ancash, Loreto, Lima Región y Cusco. En el rango de 1 100 a 200 AT e incidentes, se encuentran Moquegua, Cajamarca, Junín, Ica, Tacna, Pasco, Huancavelica y Lambayeque. En el rango de menos de 200 AT e incidentes se encuentra Tumbes, Puno, Ayacucho, Ucayali, Apurímac, San Martín, Huánuco, Amazonas y Madre de Dios; conforme se aprecia en el siguiente gráfico.



Fuente: MTPE - Sistema de accidentes de trabajo (SAT), información al 31 de diciembre de 2021.

Elaboración: Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)

En la estadística de los accidentes de trabajo mortales notificados (2011-2021) según los sectores privado y público, se señala que para 2021 el 94 por ciento de los ATM corresponde al sector privado y el seis por ciento al público. Además, el sector público avanza en el incremento de la notificación de los ATM, como se aprecia en el cuadro 1.

► **Cuadro 1. Perú: Accidentes de trabajo mortales notificados según sector privado y público, 2011-2021**

Sector (*)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sector privado	143	186	175	124	174	146	154	137	227	126	201
Sector público	2	2	3	4	5	5	7	12	9	7	13
Total	145	188	178	128	179	151	161	149	236	133	214
(%) sector privado	99 %	99 %	98 %	97 %	97 %	97 %	96 %	92 %	96 %	95 %	94 %
(%) sector público	1 %	1 %	2 %	3 %	3 %	3 %	4 %	8 %	4 %	5 %	6 %

(*) Para el sector público se han considerado los CIIU rev. 3 7511, 7512, 7513, 7514, 7521, 7522, 7523 y 7530, y para el sector privado el resto de CIIU.

Fuente: MTPE - Sistema de accidentes de trabajo (SAT), información al 31 de diciembre de 2021.

Elaboración: Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)

Por su parte, la estadística de los accidentes de trabajo no mortales notificados (2011-2021) según sector privado y público señala que para 2021 el 76 por ciento de los ATNM corresponde al sector privado, y el 24 por ciento al público. En el sector público se mantiene la tendencia al incremento de la notificación de los ATNM (2011-2021), como se evidencia a continuación.

► **Cuadro 2. Perú: Accidentes de trabajo no mortales notificados según sector privado y público, 2011-2021**

Sector (*)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sector privado	4 729	15 591	18 902	14 554	20 708	20 614	15 299	19 490	34 005	21 626	26 668
Sector público	2	13	52	178	231	259	346	625	795	922	1 117
Total	4 731	15 604	18 954	14 732	20 939	20 873	15 645	20 115	34 800	22 548	27 785
(%) sector privado	100 %	100 %	100 %	99 %	99 %	99 %	98 %	97 %	98 %	96 %	96 %
(%) sector público	0 %	0 %	1 %	4 %	5 %	5 %	7 %	13 %	17 %	19 %	24 %

(*) Para el sector público se han considerado los CIIU rev. 3 7511, 7512, 7513, 7514, 7521, 7522, 7523 y 7530, y para el sector privado el resto de CIIU.

Fuente: MTPE - Sistema de accidentes de trabajo (SAT), información al 31 de diciembre de 2021.

Elaboración: Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST).

Finalmente, otro componente a abordar es el diálogo social bipartito que se realiza en las empresas y entidades: de conformidad con la legislación vigente en el país, las empresas con 20 o más trabajadores deben tener instalado y funcionando el CSST y las empresas con menos de 20 trabajadores deben contar con un supervisor de SST.

En Perú existe la obligación de todo empleador de registrar en la Planilla electrónica (PLAME)⁶ si tiene un CSST o un supervisor de SST. Para esto es relevante conocer la composición de las empresas o entidades que declaran mediante PLAME. De acuerdo con el cuadro siguiente, el 78,6 por ciento del empleo formal corresponde al sector privado y el 21,4 por ciento al sector público.

⁶ Planilla Electrónica es el documento llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), en el que se encuentra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación —modalidad formativa laboral y otros (practicantes)—, personal de terceros y derechohabientes. A partir del 1 de agosto de 2011 la Planilla Electrónica tiene dos componentes que son el Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) (SUNAT 2022)

► **Cuadro 3. Perú: Empresas, entidades, trabajadores y servidores públicos formales declarados en la Planilla Electrónica según sector, diciembre 2021**

Sector (*)	N.º de empresas/ entidades	% de empresas/ entidades	N.º de trabajadores/ servidores públicos	% de trabajadores/ servidores públicos
Sector privado	351 469	99,1 %	4 502 845	78,6 %
Sector público	3 061	0,9 %	1 224 377	21,4 %

(*) Para el sector público se han considerado los CIIU rev.3 7511, 7512, 7513, 7514, 7521, 7522, 7523 y 7530, y para el sector privado el resto de CIIU.

Fuente: MTPE – Planilla electrónica, diciembre 2021.

Elaboración: Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST).

En el caso de las organizaciones con menos de 20 trabajadores, en el periodo comprendido entre 2017 y 2021 se tiene que la implementación del supervisor de SST se ha incrementado en 13 puntos porcentuales. Mientras que para el caso de las organizaciones con 20 o más trabajadores, la instalación de CSST se ha incrementado en 29 puntos porcentuales, aproximadamente, conforme se aprecia en el siguiente cuadro.

► **Cuadro 4. Perú: Evolución del nivel de cumplimiento de contar con Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo declarado en la Planilla Electrónica, 2017-2021**

Cumplimiento declarado	2017	2018	2019	2020	2021
N.º empresas con menos de 20 trabajadores	276 243	279 535	330 846	295 790	333 885
N.º empresas que cuentan con SSST	30 863	40 255	53 602	58 776	81 692
% empresas que cuentan con SSST	11,2 %	14,4 %	16,2 %	19,9 %	24,5 %
N.º empresas con 20 o más trabajadores	16 749	16 803	20 171	18 972	20 645
N.º empresas que cuentan con CSST	4 815	5 262	6 431	7 913	11 913
% empresas que cuentan con CSST	28,7 %	31,3 %	31,9 %	41,7 %	57,7 %

(*) La información de cada año corresponde al mes de diciembre, a excepción del año 2018 que corresponde a noviembre.

Fuente: MTPE, T-Registro de la Planilla Electrónica a diciembre de 2021.

Elaboración: Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST).

► Instituciones e instancias nacionales rectoras en seguridad y salud en el trabajo



2.1. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) cuenta con la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST), que es un órgano de línea del Viceministerio de Trabajo. Es la instancia responsable, entre otros temas, de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la promoción de la SST. La DGDFSST, a su vez, tiene a su cargo la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST) que es el órgano técnico del MTPE. Esta entidad coordina con las demás entidades el diseño de normas, políticas y planes nacionales en SST. Se encarga de absolver consultas de los actores sociolaborales y emite opiniones técnicas sobre la materia, además de analizar y sistematizar la información regional y nacional sobre SST (MTPE 2022).

2.2. Ministerio de Salud

El Ministerio de Salud (MINSA), por su parte, participa en la SST a través de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública (DGIESP) y la Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria (DIGESA), que son órganos de línea del Viceministerio de Salud Pública. Además, entre sus organismos públicos adscritos, se encuentra el Instituto Nacional de Salud (INS), que tiene a su cargo el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS), que es un órgano de línea del INS. A continuación, se presentan las competencias de cada una.

La DGIESP está a cargo de proponer e implementar las políticas, normas y otros documentos sobre salud ocupacional en coordinación con el área competente dentro del INS. Por su parte, la DIGESA asume un rol operativo entre las instituciones rectoras, se enfoca en conducir el proceso de certificación y autorizaciones en materia de salud ocupacional. (MINSA-DIGESA 2022)

El CENSOPAS es un órgano de línea técnico normativo del INS, encargado de desarrollar y difundir la investigación y tecnología, además de proponer políticas, normas y prestar servicios altamente especializados en los campos de la salud ocupacional y protección del ambiente centrado en la salud de las personas (INS 2022).

2.3. Seguro Social de Salud

El Seguro Social de Salud (EsSalud) es un organismo público descentralizado adscrito al MTPE, se trata de la entidad a cargo del aseguramiento social de salud en Perú. Brinda prestaciones de salud, económicas y sociales a los asegurados. Entre sus instancias de gestión institucional se encuentra la Gerencia de Salud Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo. Este es el órgano encargado de elaborar las políticas, normas y estrategias relacionadas con la salud ambiental para EsSalud, así como desarrollar programas de asistencia técnica, asesoría y capacitación en SST. También, elabora y evalúa la cartera de servicios, normas y procedimientos en materia de promoción y prevención de la SST y la protección contra enfermedades profesionales, las cuales deben ser aprobadas por EsSalud.

Por otra parte, esta entidad brinda asesoría y asistencia técnica a los empleadores en la implementación de medidas de gestión de riesgos de SST, lo cual se implementa con la Subgerencia de Seguridad y Salud en la Empresa, que es la unidad orgánica encargada de elaborar y evaluar la cartera de servicios, normas y procedimientos en materia de promoción y prevención de la SST y la protección contra enfermedades profesionales. En este aspecto, EsSalud cuenta con los Centros de Prevención de Riesgos del Trabajo (CEPRIT) para las empresas o entidades que contratan el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) (EsSalud-CEPRIT 2022).

Asimismo, desarrolla y presenta las estrategias para brindar asesoría y asistencia técnica a los empleadores que cuentan con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgos – SCTR (+ Protección). Además, se encarga de elaborar las normas para el otorgamiento de las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e integrarlo a los procedimientos e instrumentos existentes, en coordinación con la Gerencia Central de Seguros y Prestaciones Económicas y las áreas competentes de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud (EsSalud 2018).

2.4. Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Las instituciones rectoras en SST o «instancias suprasectoriales», como las denomina la LSST, son el MTPE y el MINSA; los otros sectores participan cuando les corresponde. Sin perjuicio de ello, el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SNSST) se organiza a través del CONSSAT y de 26 Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT) que operan en cada región del país. Dichos órganos tienen como objetivo común contribuir a la prevención de los riesgos laborales, a través de la implementación de una cultura preventiva. Así, se evidencia una composición tripartita y paritaria en la instancia de diálogo nacional (MTPE 2022).

El CONSSAT es un órgano tripartito que participa en el diseño, aprobación y seguimiento de la política nacional en la materia. Está conformado por cuatro representantes titulares y alternos del sector empleador representados por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP 2022)), así como los representantes de los trabajadores a través de las centrales sindicales: a) un titular y un alterno de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP 2022); b) un titular y un alterno de la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT Perú 2022); c) un titular y un alterno de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP 2022) y d) un titular y un alterno de la Central de Trabajadores del Perú (CTP). El sector estatal se encuentra representado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, quien preside el CONSSAT y la Secretaría Técnica a cargo de la DGDFSST del MTPE; además existe un representante titular y un alterno del MINSA, un representante titular y un alterno de EsSalud, y un representante titular y un alterno del INS-CENSOPAS. Por acuerdo del CONSSAT, se invita permanentemente a un representante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y, actualmente, se está incorporado como invitado permanente a un representante de los gobiernos regionales.

2.5. Otros actores en el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Es una entidad pública que se encuentra adscrita al MTPE. En relación con sus funciones, señalan: «promovemos, supervisamos y fiscalizamos el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Además, brindamos asesoría técnica, realizamos investigaciones y proponemos la emisión de normas laborales» (SUNAFIL 2022).

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Es una entidad pública que se encuentra adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM). Sobre sus funciones, señalan: «formulamos políticas nacionales, emitimos opiniones técnicas, dictamos normas, supervisamos su cumplimiento y resolvemos conflictos referidos a los recursos humanos del Estado» (SERVIR 2022), entre otras acciones.

Entidades prestadoras de salud

De conformidad con las Normas Técnicas del SCTR, el Decreto Supremo N° 009-98-SA establece que las prestaciones de cobertura de salud (artículo 14 y siguientes) pueden ser brindadas por una EPS o por EsSalud. Las EPS son entidades privadas y brindan prestaciones de salud.

Compañías de seguros

De conformidad con las Normas Técnicas el Decreto Supremo N° 009-98-SA, se establece que las prestaciones económicas (artículo 18 y siguientes) pueden ser brindadas por una aseguradora; que puede ser una compañía de seguros o la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Las compañías de seguros son entidades privadas y brindan prestaciones económicas, mientras que la ONP es una entidad pública encargada de reconocer, calificar, liquidar y pagar los derechos pensionarios en estricto cumplimiento del marco legal (ONP 2022).

► Marco normativo sobre seguridad y salud en el trabajo en Perú



3

3.1. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental del trabajo

El concepto de trabajos seguros y saludables forma parte de los fundamentos de la OIT desde sus orígenes. En efecto, en el Preámbulo de su Constitución se estableció con precisión que la protección del trabajador contra las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo eran prioritarios⁷. Además, la prevención frente a los peligros y riesgos presentes en el trabajo dieron origen a «cuatro Recomendaciones adoptadas en 1919⁸, durante la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo». (OIT 2001). Este objetivo de la OIT se ha considerado en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)⁹.

En ese mismo sentido se pronunció la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, que fue adoptada por la CIT en su 97.^a sesión en Ginebra, el 10 de junio de 2008, y que promovió el trabajo decente a través de un enfoque coordinado para alcanzar cuatro objetivos estratégicos: empleo, protección social, diálogo social, y principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT 2008). La Resolución relativa a la Protección Social adoptada en la 104.a reunión de la CIT del 2015, establece que la protección de las y los trabajadores es un elemento esencial del mandato de la OIT y es fundamental para la consecución del trabajo decente, así como para contribuir a la justicia y la paz social.

Por su parte, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en la 108.^a Sesión de la CIT, celebrada en 2019, coloca a la SST como uno de los cuatro aspectos centrales de los Programas de Trabajo Decente. Ahora bien, con el surgimiento y despliegue de la pandemia de la COVID-19 y su impacto en el mundo del trabajo, la inclusión de la SST como parte de los principios y derechos humanos fundamentales resultaba evidente.

A nivel regulatorio, la OIT en su rol de promover la SST, desarrolla diferentes normas internacionales que recogen dicho derecho. Este tipo de normas adquiere, por un lado, la forma de convenios, y, por otro, de recomendaciones¹⁰. Adicionalmente, en materia de SST, la OIT desarrolla directrices, repertorios, guías, apoyo técnico, formación y difusión actualizada¹¹. A 2022, se estima que la mitad de los 190 Convenios y de las 206 Recomendaciones de la OIT adoptadas entre 1919 y 2020 por la CIT abordan directamente

7 «Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres» (OIT 1919).

8 Las recomendaciones son: R003 - Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3); R004 - Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4); R005 - Recomendación sobre la inspección del trabajo (servicios de higiene), 1919 (núm. 5); y, R006 - Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (núm. 6).

9 Efectivamente, en el punto III de la Declaración se señala que «La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: [...] (g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones» (OIT 1944).

10 Los convenios en su calidad de tratados internacionales pueden ser ratificados por los Estados Miembros. Una vez ratificados, se generan obligaciones jurídicamente vinculantes y el Estado Miembro que ratifica un convenio no solo debe implementarlo en el país sino debe informar periódicamente sobre sus avances. Así, el Estado Miembro se somete al control y supervisión por parte de las instancias de la OIT. A diferencia de los convenios, las recomendaciones se constituyen en guías para la acción de los Estados Miembros con carácter no vinculante.

11 Por ejemplo: Directrices, como la relativa a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO/OSH 2001); repertorios de recomendaciones prácticas, como el de seguridad y salud en las minas a cielo abierto; Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT (edición revisada 2018), y guías, como la Guía de introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (2002).

o contienen aspectos relacionados con la SST. En 2022, la CIT asignó la prioridad que tiene la SST como principio y derecho fundamental en el trabajo¹².

Los Convenios de la OIT centrales en materia de SST son el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1980 (núm. 155); el Convenio sobre Servicios de Salud en el Trabajo, 1985 (núm. 161), y el Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006 (núm. 187), que aún no han sido ratificados por Perú¹³.

Sin embargo, Perú ha ratificado los convenios sobre la SST relativos a las prescripciones de seguridad (edificación) (núm. 62); el peso máximo, 1967 (núm. 127); Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139), y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas (núm. 176)¹⁴.

Por otro lado, se ha incluido el Trabajo Decente como parte de la Agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos), una de cuyas metas hace referencia expresa a la SST: la 8.8, y por otra parte se plantea la cooperación internacional y la cooperación interagencias del Sistema de Naciones Unidas (NNUU 2021).

Importa precisar que las manifestaciones del derecho a la SST se encuentran recogidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁵: el derecho a la vida, como a la libertad y a la seguridad de su persona (artículo 3), el derecho a la seguridad social, a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 22), y el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (artículo 23) están presentes en dicha norma internacional. Derechos que no pueden ser satisfechos debidamente si no se garantiza la seguridad y salud en el trabajo (NNUU 1948).

Adicionalmente, existe un reconocimiento del derecho a la SST en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, el cual no solo se construye sobre la base de los tratados de derechos humanos de contenido universal, sino sobre el desarrollo de normas de ámbito regional. Es el caso de la Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre, donde se establece un enfoque jurídico de la salud que incluye no solo medidas sanitarias, sino sociales (OEA 1948). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) desarrolla el criterio jurídico mencionado y explicita el derecho a la SST, en el lenguaje de la década del 60, como «la seguridad y la higiene en el trabajo»¹⁶. Y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (denominado como el Protocolo de San

12 Ello implica que todos los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de respetar y promover unas condiciones de trabajo seguras y saludables de la misma manera y con el mismo nivel de compromiso que los otros cuatro principios inicialmente contemplados, en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y su seguimiento (OIT 1998). El primero orientado a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, el segundo sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; el tercero relacionado con la abolición efectiva del trabajo infantil, el cuarto sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y, finalmente, un entorno de trabajo seguro y saludable.

13 Ratificación de convenios de la OIT: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::no:11200:p11200_country_id:102805

14 Ratificación de convenios de la OIT: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::no:11200:p11200_country_id:102805

15 Este tratado es base del desarrollo de «más de setenta tratados de derechos humanos en el mundo y en los diferentes ámbitos regionales» (NNUU 1948).

16 De esta manera, al revisar el artículo 7 del PIDESC se prescribe que: «Los Estados Parte [...] reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativo y satisfactorias que le aseguren en especial: [...] b) la seguridad y la higiene en el trabajo» (énfasis agregado) (CIDH 1969).

Salvador) se reconoce expresamente, como en el PIDESC, el derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo (OEA 1988).

Para el caso de los países miembros de la Comunidad Andina (CAN), que son el Estado Plurinacional de Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú, se trata de un derecho de carácter comunitario andino. El derecho comunitario andino presenta características especiales que generan que sus normas tengan a) aplicabilidad inmediata o automática; b) supranacionalidad, y c) preferencia o preeminencia (CAN 2022). En la Comunidad Andina se configuró un componente sociolaboral, el cual está conformado, entre otros, por el derecho a la SST. Los instrumentos jurídicos comunitarios en esta materia son la Decisión N.º 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Resolución N.º 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los Estados parte, los empleadores, los trabajadores del espacio comunitario andino están jurídicamente obligados a su cumplimiento, lo cual implica que la SST es un derecho comunitario andino y las citadas normas son preeminentes, supranacionales y de eficacia directa sobre las relaciones laborales en el espacio comunitario andino.

3.2. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la Constitución Política de Perú y en la legislación nacional

El derecho a la SST no tiene un reconocimiento expreso en el marco constitucional vigente, pero forma parte del bloque de constitucionalidad, debido a tratados y acuerdos internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Perú. A la fecha, se tiene vigente la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), Ley N.º 29783, sus modificatorias y normas reglamentarias¹⁷.

El 24 de julio de 2021 se publicó el Decreto Supremo N.º 018-2021-TR que aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030. La Política delimitó y caracterizó el problema público relativo a la SST como de «un desarrollo limitado». Para proceder a identificar y describir las variables y factores críticos a través de un diagnóstico. Para proceder a su atención a través de determinar objetivos prioritarios, indicadores, metas, logros, lineamientos y responsables del avance (MTPE 2021).

En 2022, en Perú, la legislación vigente sostiene la importancia de «promover 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 (LSST, artículo 1º). Se plantea el desarrollo de un SNSST en todo el país, tanto en el plano nacional como en las regiones. Además de una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, con compromisos y una matriz para determinar los niveles de avance.

17 Antes de la publicación de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) el 11 de agosto de 2011, se contaba con normas reglamentarias sectoriales como en minería el D.S. No.055-2010-EM; electricidad con la R.M. No. 161-2007-EM/DM; en pesca el D.S. No. 010-73-PE; construcción con R.M. No. 021-83-TR, NTE G050; en hidrocarburos D.S. 043-2007-EM; e industria con el D.S. No.42-F de 1964.

► Sistematización y análisis comparativo entre los convenios de OIT y la legislación nacional vigente



► 4

Se presenta el resultado del análisis comparativo realizado entre el contenido de los Convenios C155, C161 y C187, y la legislación y la práctica nacionales. Los resultados se centran en cuatro ejes que atraviesan el contenido de los convenios antes mencionados: a) sobre los principios de la política nacional; b) la acción nacional y el sistema nacional; c) a nivel de empresa, y d) del programa nacional¹⁸.

4.1. Principios de una política nacional

Resulta relevante subrayar que en lo relativo a los principios de la política nacional, prevista en los convenios bajo análisis, se evidencia una elevada compatibilidad con la legislación y las prácticas nacionales. La legislación prevé la formulación, puesta en práctica y reexamen periódico de la política nacional de SST, de acuerdo con las disposiciones relevantes del Convenio 155 (artículos del 4 al 7) Convenio 161 (artículos del 1 al 4) y Convenio 187 (artículo 3).

Al respecto, al fin de mejorar el cumplimiento, el Estado podría considerar:

- a. promover el examen de la situación en materia de SST mediante estudios sectoriales, en profundidad;
- b. evaluar la inclusión de los servicios de salud en el trabajo en la Política Nacional de SST Seguridad y Salud en el Trabajo, y
- c. analizar cómo se puede realizar la extensión progresiva de los servicios de salud en el trabajo a todas las empresas y entidades.

4.2. Acción nacional y sistema nacional

Resulta relevante subrayar que en lo relativo a la acción y el sistema nacional, previsto en los convenios bajo análisis, se evidencia una elevada compatibilidad con la legislación y la práctica nacionales. La legislación prevé medidas para dar efecto a la política nacional; un sistema de control de la aplicación de la normativa y sanciones en caso de infracción; medidas de orientación a empleadores y trabajadores; sobre funciones específicas, obligaciones de las personas que diseñan, fabrican, importan suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional; protección del trabajador contra consecuencias injustificadas; seguridad y salud en el trabajo en la enseñanza y la formación; coordinación a nivel nacional, así como elementos opcionales del sistema nacional; regulación básica para el establecimiento de los servicios de salud en el trabajo; el sistema y su organización, todo esto de acuerdo con el Convenio 155 (artículos 8 al 15), Convenio 187 (artículo 4) y Convenio 161 (artículos 6, 7 y 8).

Al respecto, al fin de mejorar el cumplimiento, el Estado podría considerar:

- d. adoptar medidas para incrementar los recursos humanos y financieros de las instancias de diálogo nacional y regionales;
- e. avanzar en el fortalecimiento de la inspección del trabajo en materia de SST, tanto a nivel privado como público;
- f. brindar orientación y formación mínimas para alcanzar niveles adecuados de seguridad, incluso para operaciones y procesos específicos;

¹⁸ El análisis comparativo se realizó entre el contenido de los Convenios C155, C187 y C161 con la legislación y la práctica nacionales. Para mayor detalle se pueden revisar los anexos 3 y 4 del presente informe.

- g.** continuar con la mejora de los procedimientos para la declaración y el fortalecimiento del enfoque sistémico del registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluso mediante encuestas, al fin de disponer de estadísticas desagregadas por sectores (público, privado, informal), por ramas de actividad y por regiones, y
- h.** promover sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos para la salud de los trabajadores.

4.3. Programa nacional

Cabe señalar que, en lo referido al programa nacional previsto en el Convenio 187 bajo análisis, se evidencia una gran compatibilidad con la legislación y las prácticas nacionales.

La Política Nacional de SST al 2030¹⁹ establece líneas, responsables, actividades, entre otros, que se alinean con lo solicitado por el programa en el Convenio 187 (artículo 5): objetivos, metas e indicadores de progreso.

4.4. A nivel de empresa

Cabe destacar que en lo establecido en los Convenios C155 y C161 sobre la acción a nivel de empresa, se colige una alta convergencia con la legislación y la práctica nacionales. La legislación establece que los empleadores deberán prevenir los peligros y riesgos desde el origen, y desarrollar un conjunto de acciones preventivas, con los trabajadores y sus representantes, con otras empresas con las que se desarrollen actividades simultáneas en el mismo lugar de trabajo; conforme a lo previsto en el Convenio 155 (artículos del 16 al 21) y la implementación de los servicios de salud en la empresa, contenidos en el Convenio 161 (artículos 4 al 15).

Al respecto, al fin de mejorar el cumplimiento, el Estado podría considerar:

- i.** fortalecer la cooperación a nivel de la empresa entre empleadores y trabajadores y sus representantes;
- j.** establecer las modalidades en las que debe operar la colaboración entre empleadores, de acuerdo con el artículo 68 de LSST;
- k.** promover la articulación de las diferentes instancias que atienden los primeros auxilios, emergencias y accidentes, sobre todo para las micro y pequeñas empresas, y en la medida de lo posible, para el sector informal, y
- l.** adoptar medidas para asegurar que todos los trabajadores sean informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

¹⁹ De conformidad con lo establecido en la legislación sobre planificación estratégica nacional, a cargo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). En especial, la Guía para el seguimiento y evaluación del políticas nacionales y planes del SINEPLAN, aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 000015-2021-CEPLAN.

► Conclusiones y recomendaciones



Conclusiones

El establecimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como un principio y derecho fundamental en el trabajo implica que el país tiene la obligación de respetar, promover y hacer realidad de buena fe este derecho fundamental en Perú, como Estado Miembro de la OIT, haya o no ratificado los convenios fundamentales (C155 y C187)²⁰.

El estudio aportó determinando el grado en que la legislación, las políticas y otras medidas nacionales, así como las prácticas existentes, cumplen con los requisitos establecidos en los Convenios de la OIT. Este proceso generó un importante diálogo tripartito a través de grupos focales, entrevistas y espacios de validación, y resaltó la vinculación positiva con los requisitos establecidos en los convenios C155, C161 y C187.

El bloque constitucional de tratados de derechos humanos, el marco comunitario andino y la legislación nacional vigente en materia seguridad y salud en el trabajo en el Perú destacan la importancia de fortalecer la seguridad y salud en el trabajo. En concordancia con lo dicho, el documento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 resultó de un proceso participativo de formulación, que inició con la delimitación y caracterización del problema público del desarrollo limitado de la seguridad y salud en el trabajo, seguida de la identificación y descripción de las variables y factores críticos.

Cabe mencionar que del análisis comparado de la legislación y de la práctica nacional fluye que el contenido de los convenios fundamentales —el Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)— ha constituido una base inspiradora de la legislación nacional. El análisis de brechas acredita que se encuentra una elevada compatibilidad en la legislación y la práctica nacionales y el contenido de ambos convenios fundamentales²¹. Asimismo, el análisis efectuado sobre el contenido del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) subraya que existe compatibilidad con la legislación y la práctica nacionales²².

Con respecto a los aspectos generales de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, cabe evidenciar que los accidentes de trabajo mortales se mantienen en un promedio de frecuencia de uno cada dos días, y existe un mayor registro de los accidentes de trabajo no mortales en el país; se destaca el subregistro que existe en el caso de las enfermedades profesionales, así como en los accidentes de trabajo no mortales. Asimismo, el impacto de la pandemia ha generado una disminución de más de cuatro puntos porcentuales del empleo formal entre 2018 y 2021.

Con relación la cooperación en seguridad y salud en el trabajo a nivel de la empresa, se aprecia un incremento progresivo de organizaciones con 20 o más trabajadores que declaran contar con un CSST, pasando de un 28,7 por ciento a un 57,7 por ciento, lo que implica un crecimiento de 29 puntos porcentuales en el periodo comprendido entre 2017 y 2021. Para este mismo periodo, las organizaciones con menos de 20 trabajadores que requieren contar con un supervisor de SST pasaron de 11,2 por ciento a 24,5 por ciento, lo que evidencia un incremento de 13 puntos porcentuales.

20 En la actualidad, la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo establece un procedimiento de seguimiento que respalda este compromiso, y a partir del mismo se realiza un seguimiento anual relativo a los convenios no ratificados. El Consejo de Administración de la OIT examinará en octubre/noviembre de 2022 el seguimiento de la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT, relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

21 Ver Anexo 3.

22 Ver Anexo 4.

Recomendaciones

Con respecto a los convenios fundamentales C155 y C187, el país podría avanzar en un fortalecimiento de las capacidades a nivel nacional que permitan contar con:

- un sistema de inspección suficiente y apropiado que contribuya a mejorar la aplicación de la normativa en SST del Perú;
- el perfeccionamiento de los procedimientos para la declaración y el fortalecimiento del enfoque sistémico del registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con el fin de disponer de estadísticas desagregadas por sectores (público, privado, informal), por ramas de actividad y por regiones;
- el fortalecimiento de las instancias de diálogo nacional y regional, y de la cooperación a nivel de la empresa entre empleadores, trabajadores y sus representantes, así como entre empleadores;
- estudios sectoriales en profundidad, que permitan promover el examen de la situación en materia de SST y sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos para la salud de los trabajadores;
- orientación y formación mínimas para alcanzar niveles adecuados de seguridad, incluso para operaciones y procesos específicos, y
- la promoción de la articulación de las diferentes instancias que atienden los primeros auxilios, emergencias y accidentes, sobre todo para las micro y pequeñas empresas, y en la medida de lo posible, para el sector informal.

En relación con el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), se estableció la compatibilidad con la legislación y la práctica nacionales y sería oportuna la consideración de la extensión progresiva de los servicios de salud en el trabajo a todas las empresas y entidades.

Perú podría avanzar, si así lo considera, en el establecimiento de una hoja de ruta que permita continuar con la consideración de la ratificación de los convenios fundamentales sobre la seguridad y salud en el trabajo (C155 y C187) y el convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (C161). Al desarrollar las reuniones con los diferentes grupos focales, los representantes del sector empleador, trabajador y del Gobierno, coincidieron en la importancia de priorizar al sector informal.

▶ Anexos



Anexo 1. Metodología del estudio

De acuerdo con la finalidad del presente estudio sobre la determinación del grado en que la legislación, las políticas y otras medidas nacionales, así como las prácticas existentes, cumplen los requisitos establecidos en los Convenios OIT, se estableció una investigación mixta y se desarrolló en cuatro etapas. La primera se enfocó en una investigación de escritorio (*desk research*) con la revisión de fuentes secundarias sobre la legislación nacional vigente, reportes oficiales del MTPE, informes de instituciones y entidades especializadas, entre otras. En la segunda se procedió a fomentar la participación de los actores tripartitos a través de los grupos focales (fuentes primarias). La tercera etapa implicó el análisis de la información, y la cuarta etapa, la activa participación de los actores tripartitos a través del taller de validación para definir la hoja de ruta sobre este proceso.

Esta investigación permitió construir, en particular, el análisis de las brechas entre la legislación nacional de seguridad y salud en el trabajo y, el contenido de los convenios C155, C161 y C187. En el Anexo 2 se presenta el listado de la legislación vigente identificada y los enlaces para facilitar el acceso a las mismas. También se encuentran clasificadas en normas de alcance general como la LSST, otras como las relativas al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre riesgos específicos como sustancias químicas, ergonomía, entre otros.

En la segunda etapa se partió de la relevancia de recolectar las opiniones de los actores tripartitos, quienes son los involucrados y decisores en los temas de SST, para lo cual se desarrolló un mapeo de actores claves que concluyó revelando la importancia del CONSSAT como instancia de diálogo social tripartito del más alto nivel en el país. En esa línea, se diseñaron tres grupos focales para recoger los diferentes puntos de vista por parte de los actores sociales. Uno de ellos fue realizado el 2 de agosto de 2022, con los empleadores representados por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP). Otro, el 3 de agosto de 2022, con los representantes de organizaciones sindicales de los trabajadores: Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y de la Central de Trabajadores del Perú (CTP). Se concluyó el 4 de agosto de 2022, con los representantes de las entidades públicas donde participó el Ministro de trabajo por el MTPE, el representante del MINSA, el representante del Seguro Social de Salud-EsSalud y el representante del Instituto Nacional de Salud-CENSOPAS.

La tercera etapa consistió en la consolidación y análisis de la información, realizando la respectiva articulación de los requisitos de los convenios, los marcos políticos y normativos existentes, el análisis de la data y la consolidación de las recomendaciones. Con base en lo anterior, se realizó la construcción del informe final de estudio que permitiera proceder a la siguiente etapa de validación.

Finalmente, se desarrolló la cuarta etapa de validación a través de un taller tripartito que permitió verificar el alcance del informe, los hallazgos y las principales recomendaciones. El diseño de este se centró en garantizar la opinión y participación de los actores tripartitos sobre el análisis efectuado y las recomendaciones alcanzadas que permitirán establecer la hoja de ruta.

Anexo 2. Listado de la legislación nacional y enlaces

Normas internacionales	
	
 Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina (CAN)	
2004	Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima. 7 de mayo.
2005	Resolución N° 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima. 23 de septiembre.
Normas nacionales	
	
 Marco general	
1993	Constitución Política del Perú de 1993. Lima. 30 de diciembre.
1996	Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo. Lima. 26 de enero.
1997	Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima. 27 de marzo.
2011	Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo. Lima. 19 de agosto.
2012	Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima. 25 de abril.
2012	Ley N° 29901 Ley que precisa competencias del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN). Lima. 12 de julio.
2013	Decreto Supremo N° 014-2013-TR, Aprueban Reglamento del Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima. 24 de diciembre.
2014	Ley N° 30222 Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima. 11 de julio.
2014	Decreto Supremo N° 006-2014-TR, Modifican el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Lima. 9 de agosto.
2014	Decreto Supremo N° 012-2014-TR, Decreto Supremo que aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima. 31 de octubre.
2016	Decreto Supremo N° 016-2016-TR, Modifican el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Lima. 23 de diciembre.
2019	Decreto Supremo N° 002-2020-TR, Aprueban medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario. Lima. 8 de enero. (Única Disposición Complementaria Modificatoria).
2019	Decreto Supremo N° 020-2019-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 017-2012-TR y el Decreto Supremo N° 007-2017-TR. Lima. 24 de diciembre.
2019	Decreto de Urgencia N° 044-2019, Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores. Lima. 30 de diciembre.
2020	Decreto Supremo N° 009-2020-TR, que aprueba las normas reglamentarias del Decreto de Urgencia N° 044-2019 relativas al seguro de vida. Lima. 10 de febrero.
2020	Resolución Ministerial N° 034-2020-TR, que aprueba el documento denominado «Criterios para la determinación del nivel de riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la graduación de la sanción de cierre temporal». Lima. 17 de febrero.
2020	Ley N° 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. Lima. 31 de diciembre.
2021	Decreto Supremo N° 001-2021-TR, Decreto Supremo que modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias. Lima. 29 de enero.

2021	Ley N° 31246 Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y la salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario. Lima. 25 de junio.
2021	Decreto Supremo N° 018-2021-TR, Aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030. Lima. 24 de julio.
2022	Decreto Supremo N° 006-2022-TR, Decreto Supremo que modifica el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2014-TR y el artículo 112 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Lima. 28 de abril.
Normas complementarias	
	
 Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	
2016	Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, que modifica la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR, que aprueba la información de la Planilla Electrónica. Lima. 27 de octubre.
2021	Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29896, que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Lima. 26 de julio.
2021	Resolución Ministerial N° 245-2021-TR, que aprueba el documento denominado «Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo». Lima. 11 de diciembre.
 Registros del Sistema de Gestión de SST	
2013	Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, que aprueba los formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Lima. 15 de marzo.
2013	Resolución Ministerial N° 085-2013-TR, que aprueba el sistema simplificado de registros del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para MYPE. Lima. 4 de mayo.
 Notificación a la autoridad de Trabajo	
2014	Decreto Supremo N° 012-2014-TR. Aprueban el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Lima. 31 de octubre.
2022	Decreto Supremo N° 006-2022-TR, Decreto Supremo que modifica el artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2014-TR y el artículo 112 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Lima. 28 de abril de 2022.
2022	Resolución Ministerial N° 144-2022-TR, Aprueban documentos denominados: i) Manual de usuario externo del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales - SAT, y ii) Manual de usuario interno del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales - SAT. Lima. 28 de mayo.
 Auditoría independiente del sistema de gestión de SST	
2013	Decreto Supremo N° 014-2013-TR, que aprueba el Reglamento del registro de auditores autorizados para la evaluación periódica del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Lima. 24 de diciembre.
2019	Resolución Ministerial N° 216-2019-TR, que aprueba el aplicativo informático denominado «Sistema nacional de auditorías en seguridad y salud en el trabajo – AuditaSST» y su manual de usuario. Lima. 9 de septiembre.
 Ergonomía	
2008	Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, que aprueba la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico. Lima. 30 de noviembre.
 Salud ocupacional	
2008	Resolución Ministerial N° 480-2008-MINSA, Listado de Enfermedades Profesionales. Lima. 17 de julio.
2011	Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, Documento Técnico “Protocolos de exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por actividad. Lima. 26 de abril.
2016	Resolución Ministerial N° 021-2016-MINSA, que aprueba el perfil de competencias del médico ocupacional. Lima. 16 de enero.

	Aseguramiento frente a los riesgos laborales
1997	Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Lima. 17 de mayo.
1997	Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Lima. 9 de septiembre.
1998	Decreto Supremo N° 003-98-SA, Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Lima. 14 de abril.
2022	Decreto Supremo N° 008-2022-SA, Actualización del Anexo 5 del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA. Lima. 3 de junio.
	Protección solar
2013	Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar. Lima. 6 de noviembre.
	Cáncer profesional
1993	Decreto Supremo N° 039-93-PCM, Reglamento de Prevención y Control del Cáncer Profesional. Lima. 28 de junio.
	Agentes químicos
2005	Decreto Supremo N° 015-2005-SA, Reglamento sobre Valores Límite Permisibles para Agentes Químicos en el Ambiente de Trabajo. Lima. 6 de julio.
	Asbesto
2011	Ley N° 29662, Ley que prohíbe el asbesto anfíboles y regula el uso del asbesto crisotilo. Lima. 9 de febrero.
2014	Decreto Supremo N° 028-2014-SA, Reglamento de la Ley N° 29662, Ley que prohíbe el asbesto anfíboles y regula el uso del asbesto crisotilo. Lima. 4 de octubre.
	Tuberculosis
2014	Ley N° 30287, Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú. Lima. 14 de diciembre.
2016	Decreto Supremo N° 021-2016-SA, Reglamento de la Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú. Lima. 15 de mayo.
	VIH-SIDA
2008	Resolución Ministerial N° 376-2008-TR, Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo. Lima. 30 de noviembre.
	PIASST
2019	Resolución Ministerial N° 215-2019-TR, aprueba el aplicativo informático denominado «Plataforma de la seguridad y salud en el trabajo-PIASST» y su manual de usuario. Lima. 9 de septiembre.
	Mujer gestante
2003	Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. Lima, 1 de agosto y su modificatoria (Ver apartado COVID-19).
2004	Decreto Supremo N° 009-2004-TR, Reglamento de la Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. Lima. 21 de julio.
2008	Resolución Ministerial N° 374-2008-TR, aprueba el listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo; el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo; y, los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos. Lima. 30 de noviembre.

	Persona con discapacidad
2012	Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima. 24 de diciembre.
2014	Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima. 8 de abril.
2017	Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja. Lima. 29 noviembre.
2018	Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad. Lima. 13 de septiembre.
2019	Decreto Supremo N° 002-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30687, Ley de promoción de los derechos de las personas de talla baja. Lima. 15 de enero.
2020	Decreto Supremo N° 001-2020-TR, que aprueba los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el Sector Público. Lima. 4 de enero.
	Menores que trabajan
2000	Ley N° 27337, Código de Niños y Adolescentes. Lima. 7 de agosto.
2020	Decreto Supremo N° 018-2020-TR, que regula el procedimiento administrativo de autorización previa a los y las adolescentes para que realicen trabajo por cuenta ajena o en relación de dependencia. Lima. 25 de agosto.
2021	Ley N° 27571, Ley que modifica el Artículo 51 de la Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes. Lima. 5 de diciembre.
2022	Decreto Supremo N° 009-2022-MIMDES, que aprueba la relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de las/los adolescentes. Lima. 24 de julio.
	Hostigamiento sexual
2003	Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Lima. 27 de febrero.
2019	Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Lima. 22 de julio.
Normas sectoriales 	
	Sector Industria
1964	Decreto 42-F, Reglamento de Seguridad Industrial. Lima. 23 de mayo.
	Sector Pesca
1973	Decreto Supremo N° 010-73-PE, Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial del Sector Pesquero. Lima. 9 de julio.
	Sector Hidrocarburos
2007	Decreto Supremo N° 043-2007-EM, Reglamento de Seguridad para las Actividades de Hidrocarburos. Lima. 22 de agosto.
	Sector Eléctrico
2013	Resolución Ministerial N° 111-2013-MEM-DM, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con Electricidad – 2013. Lima. 27 de marzo.

	Sector Minero
2016	Decreto Supremo N° 024-2016-EM, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería. Lima. 28 de julio y sus modificatorias.
	Sector Construcción Civil
2006	Decreto Supremo N° 011-2006-VIVIENDA, Reglamento Nacional de Edificaciones. Norma G050, de seguridad durante la construcción. Lima. 8 de mayo.
2019	Decreto Supremo N° 011-2019-TR, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción. Lima. 11 de julio.
2021	Resolución Ministerial N° 251-2021-TR, que aprueba el listado de actividades del Sector Construcción a las que resulta aplicable el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción. Lima. 15 de diciembre.
	Sector Agrario
2020	Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial. Lima. 3 de diciembre.
2021	Decreto Supremo N° 006-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la Ley N° 31110, Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. Lima. 30 de marzo.
2021	Resolución Ministerial N° 200-2021-TR, Establecen criterios técnicos para determinar el tipo y número de aparatos sanitarios en centros de trabajo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, que no califican como edificaciones y/o habilitaciones urbanas. Lima. 22 de octubre.
Normas por ocupaciones	
	
	Estibadores terrestres y transportistas manuales
2007	Ley N° 29088, Ley de seguridad y salud en el trabajo de los estibadores terrestres y transportistas manuales. Lima. 19 de septiembre.
2009	Decreto Supremo N° 005-2009-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales. Lima. 24 de abril.
	Obreros municipales
2017	Decreto Supremo N° 017-2017-TR, aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú. Lima. 6 de agosto.
2017	Resolución Ministerial N° 249-2017-TR, que establece disposiciones técnicas y medidas complementarias al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2017-TR. Lima. 30 de diciembre.
Tercerización	
	
2008	Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización. Lima, 24 de junio.
2008	Decreto Legislativo N° 1038, que precisa los alcances de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización. Lima. 25 de junio.
2008	Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización. Lima. 12 de septiembre.
2021	Decreto Supremo N° 001-2022-TR, que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización. Lima. 23 de febrero.

El virus SARS-COV-2 y la COVID-19	
	
2020	Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, aprueba el documento denominado «Guía para la prevención del coronavirus en el ámbito laboral». Lima. 9 de marzo.
2020	Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Lima. 15 de marzo.
2020	Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la COVID-19. Lima. 24 de marzo.
2020	Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, que aprueba la «Guía para la aplicación del trabajo remoto». Lima. 26 de marzo.
2020	Resolución Ministerial N° 180-2020-MINSA, «Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto COVID-19». Lima. 6 de abril.
2020	Resolución Ministerial N° 186-2020-MINSA, «Guía Técnica para el cuidado de la Salud Mental de la Población Afectada, Familias y Comunidad, en el contexto de la COVID-19». Lima. 10 de abril.
2020	Decreto Legislativo N° 1468, que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19. Lima. 23 de abril.
2020	Decreto Legislativo N° 1499, que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por la COVID-19. Lima. 10 de mayo.
2020	Resolución Ministerial N° 377-2020-MINSA, delega en el Instituto Nacional de Salud, a través del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS), la administración del registro del «Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo» en el Sistema Integrado para COVID-19 (SISCOVID-19) del Ministerio de Salud; así como su fiscalización posterior. Lima. 11 de junio.
2020	Ley N° 31051, Ley que amplía las medidas de Protección Laboral para Mujeres Gestantes y Madres Lactantes en casos de Emergencia Nacional Sanitaria. Lima. 8 de octubre.
2021	Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2. Lima. 3 de diciembre.
2022	Resolución Ministerial N° 675-2022/MINSA Modifican la Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, aprobada por Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA. Lima. 3 de septiembre.
Fiscalización y supervisión	
	
2006	Ley N° 28806. Ley General de Inspección del Trabajo. Lima. 22 de julio.
2006	Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Lima. 29 de octubre.
2008	Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. Lima. 21 de junio.
2020	Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000078-2020-SERVIR-PE. Formalizan Acuerdo de Consejo Directivo que aprueba la Directiva: «Normas para el procedimiento de atención de denuncias y actuación de oficio en el marco de la atribución supervisora de la Autoridad Nacional del Servicio Civil». Lima. 26 de septiembre.

Anexo 3. Análisis comparado de la legislación y práctica de Perú y los convenios: sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

Siglas			
CEACR: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones	CONSSAT: Consejo Nacional de SST	CORSSAT: Consejo Regional de SST	D584: Decisión 584
INDECI: Instituto Nacional de Defensa Civil	INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática	IPRESS: Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud	ISIPRESS: Intendencia de Supervisión de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud
LGIT: Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	LSST: Ley de SST	PEA: Población económicamente activa	PNSST 2030: Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030
R957: Resolución 957	RLSST: Reglamento de la LSST	SSST: Servicio de SST	UGIPRESS: Unidades de Gestión de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud

Análisis de brechas – Perú			
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
Artículos 1 y 2 Campo de aplicación	D584 Artículo 3. [...] se aplicará a todas las ramas de actividad económica [...] y a todos los trabajadores. LSST Artículo 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. RLSST Artículo 2. [...] se entienden incluidos [...] a toda persona bajo modalidad formativa y a los trabajadores autónomos. [...] se incluye a todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que les resulte aplicable.	La normativa nacional es compatible con este artículo del C155, pues incluye a todos los sectores económicos y de servicios, a los trabajadores y a las personas que desarrollan modalidades formativas (que no son considerados trabajadores), así como a los trabajadores autónomos e incluye trabajadores de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales. En la práctica, la normativa se aplica al sector formal de la economía que representa el 23,2 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que el 76,8 por ciento de la PEA se encuentra en informalidad (INEI-ENAH0 2021), donde no se implementan. No todas las empresas formales han implementado sus sistemas de gestión de SST, sobre todo en las micro y pequeñas empresas y en las entidades públicas a nivel nacional. Existe normativa especial para determinados sectores de actividad donde, por la naturaleza de la actividad, se hace necesaria una regulación más específica, lo que resulta conforme al artículo 103 de la Constitución Política del Perú de 1993 que otorga la facultad de expedir normas especiales en función a la naturaleza de las cosas. Importa precisar que, al Perú, por ser parte del proceso de integración andina denominado «Comunidad Andina» le son aplicables las Decisiones adoptadas, de manera directa se incorporan en la legislación del país sin requerir de ratificación.	
Artículo 3 Definiciones	D584 Artículo 1. «[...] Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas. Salud: Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente de trabajo. [...] Lugar de trabajo: Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo». Asimismo, el RLSST contiene un glosario de términos en los que se prevén las definiciones de ‘trabajador’, ‘lugar de trabajo’ y ‘salud’.	La normativa nacional contiene definiciones compatibles con este artículo del C155, por lo que no habría necesidad de adecuar el glosario de términos del RLSST en dichos alcances. Por otro lado, si bien en la normativa general en materia de seguridad y salud en el trabajo no se prevén las definiciones de los términos ‘ramas de actividad económica’ y ‘reglamentos’, se considera que ello no tendría un impacto en la viabilidad de la ratificación del C155. Debido a que este no requiere que las definiciones sean adoptadas por la legislación nacional.	
Artículo 4 Política Nacional	D584 Artículo 4. [...] Para el cumplimiento de tal obligación, cada País Miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. [...] LSST Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. RLSST Artículo 5. El reexamen periódico, total o parcial, de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a que hace referencia el artículo 4 de la Ley, es prioridad del Estado, y debe realizarse por lo menos una (1) vez al año con la participación consultiva del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El resultado del reexamen se considera en las modificaciones de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 6. Con una periodicidad no mayor a dos (2) años debe realizarse un examen global o un examen sectorial de la situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en función de las prioridades establecidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se somete a consulta del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	La normativa nacional es compatible con este artículo del C155. Mediante el Decreto Supremo N° 018-2021-TR, se aprobó la PNSST2030, que reemplaza a la Política del año 2013. En la práctica, el reexamen de la política está más en función a la ejecución de los objetivos, lineamientos y servicios previstos en la Política, pero no sería suficiente para determinar si la situación futura esperada se cumple: «reducir, en al menos un 20 %, las tasas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como índices de daños que se pudieran ocasionar a la salud de las y los trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que éstos realizan, incorporando los enfoques de género, interculturalidad, derechos humanos y perspectiva de discapacidad».	
Artículo 5 Esferas de acción a)	LSST Artículo 5. Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a) Medidas para combatir los riesgos profesionales en el origen, diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (como los lugares de trabajo, ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos).	La normativa nacional es compatible con este literal del C155. La PNSST 2030 incluye como objetivo prioritario 4 «Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral de las y los trabajadores» donde se incluyen los lineamientos referidos a la correcta implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la innovación tecnológica.	El Estado podría adoptar medidas para generar protocolos y guías para viabilizar el cumplimiento de estos componentes.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
b)	b) Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.	La PNSST 2030 incluye como objetivo prioritario 4 «Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral de las y los trabajadores» El Perú cuenta con la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, que aprueba la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico. Sin embargo, no se cuenta con protocolos de intervención y guías de recomendaciones prácticas para atender los factores de riesgo, por ejemplo: ergonómicos. Actualmente, el CONSSAT está trabajando el primer protocolo sobre factores de riesgo psicosociales para viabilizar la utilización del cuestionario CopSoQ adaptado para el Perú, por el Ministerio de Salud (MINSA).	El Estado debería tomar medidas para generar protocolos y guías para viabilizar el cumplimiento de estos componentes.
c)	c) Medidas para la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.	La normativa nacional es compatible con este literal del C155. En el plano de la realidad, existe ofertas formativas que no atienden a la generación de las competencias y habilidades para el trabajo seguro en atención a los peligros y riesgos propios del lugar de trabajo, solo procuran cumplir con las 4 capacitaciones al año que son las mínimas obligatorias legales. Resolución 015-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Señala «que no es razonable ni proporcional que en 3 horas de un mismo día se dicten las 4 capacitaciones al año, siendo que solo serán eficaces las capacitaciones cuando atiendan la complejidad del riesgo y las funciones del puesto de trabajo». La capacitación es casi inexistente en el sector informal de la economía. La PNSST 2030 incluye como objetivo prioritario 2 «Construir una cultura de prevención de riesgos en el entorno laboral», donde se abordan los temas de sensibilización, formación y capacitación.	El Estado debería tomar medidas para precisar el contenido y horas lectivas por sector de actividad para garantizar la formación mínima indispensable para un trabajo seguro y saludable.
d)	d) Medidas de comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y en todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive [...].	En el plano de la realidad se cuentan con espacios de diálogo que permiten la comunicación y cooperación entre los actores sociales y el Estado. Sin embargo, sobre todo a nivel regional es necesario seguir fortaleciendo estos espacios para garantizar este componente en cada región del país y así, atender a sectores que de otra manera no se podría llegar.	El Estado debería tomar medidas para seguir fortaleciendo los espacios de diálogo nacional y sobre todo regionales, a fin de que puedan articular dentro de las regiones la comunicación y cooperación necesaria a nivel de las empresas, las regiones y a nivel nacional.
e)	LSST Artículo 73. Protección contra los actos de hostilidad Los trabajadores, sus representantes o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Artículo 79. Obligaciones del trabajador En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones: [...] g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.	Si bien lo regulado en el literal e) del C115 no está incluido como una esfera de acción de la PNSST, sí se encuentra reconocido este derecho en la LSST.	El Estado podría tomar medidas para evaluar la inclusión de lo dispuesto en el literal e) del artículo 5 del C155 como esfera de acción de la PNSST en el artículo 5 de la LSST.
Artículo 6 Funciones y responsabilidades	D584 Artículo 4. [...] Dicha política tendrá los siguientes objetivos específicos: [...] c) Definir las autoridades con competencia en la prevención de riesgos laborales y delimitar sus atribuciones, con el propósito de lograr una adecuada articulación entre las mismas, evitando de este modo el conflicto de competencias [...]. LSST Artículo 6. Responsabilidades con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta política debe precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de las autoridades, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.	La normativa nacional es compatible con este literal del C155. La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 contempla responsabilidades de los diferentes sectores del Estado y en los diferentes niveles de gobierno, como proveedores de los servicios asignados en atención a los lineamientos que buscan cumplir con los objetivos priorizados.	
Artículo 7 Examen de la situación en materia de SST	D584 Artículo 4 [...] b) Identificar y actualizar los principales problemas de índole general o sectorial y elaborar las propuestas de solución acordes con los avances científicos y ecnológicos; LSST Artículo 7. Examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. «Para los efectos del examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores debe ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces para resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar y evaluar los resultados».	La normativa nacional es compatible con este literal del C155. En el plano de la realidad, en el Perú se vienen realizando estudios preliminares sobre determinados sectores o temas de relevancia. Sin embargo, existen recursos humanos y financieros limitados que impiden el desarrollo de estudios a profundidad que incluyan información confiable a nivel nacional. Para la elaboración de la PNSST 2030 se utilizó la información de las estadísticas de la siniestralidad en el país, talleres para determinar los objetivos prioritarios, revisión de la normativa vigente, entre otros aspectos que conformaron el diagnóstico que permitió determinar el problema público, los objetivos prioritarios, los lineamientos, servicios y metas para llegar a la situación futura deseada. Ver https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-politica-nacional-de-segurida-decreto-supremo-n-018-2021-tr-1976342-1/	El Estado podría evaluar la pertinencia de generar alianzas con universidades y con la cooperación técnica internacional; por ejemplo, la cooperación sur-sur, para el desarrollo de estudios sectoriales en profundidad.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
Artículo 8 Medidas para dar efecto a la política nacional	LSST Artículo 10. Naturaleza y composición del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Es la instancia máxima de concertación de materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al sector trabajo y promoción del empleo [...]. Artículo 11. Funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a) Formular y aprobar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación. b) Articular la responsabilidad y las funciones respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes para la ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades [...]. l) Fiscalizar el cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.	La normativa nacional es compatible con este literal del C155. En el plano de la realidad el CONSSAT cuenta para el cumplimiento de sus funciones con el apoyo técnico y administrativo de la Secretaría Técnica. Además, monitorea el trabajo de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT) en cada una de las regiones y está dedicado al fortalecimiento institucional y los avances de la Política Nacional de SST al 2030. Tiene un equipo limitado.	El Estado debería adoptar medidas para incrementar los recursos humanos y financieros de las secretarías técnicas de los espacios de diálogo nacional y regionales y de los organismos supra sectoriales a cargo del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Artículo 9 Sistema de inspección y sanciones	D584 Artículo 7. Subraya la importancia de armonizar los principios contenidos en sus legislaciones nacionales para que las legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo contengan disposiciones que regulen, por lo menos, los procedimientos de inspección, de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Artículo 10. Los servicios de inspección de trabajo orienten a las partes interesadas, supervisen la adecuada aplicación de los principios, las obligaciones y derechos vigentes en la materia y, de ser necesario, apliquen las sanciones correspondientes en caso de infracción. LSST Artículo 95. Funciones de la inspección de trabajo Tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de aplicar las sanciones establecidas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. RLSST Artículo 123. El Sistema de Inspección del Trabajo es competente para la supervisión, fiscalización y sanción por incumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en toda actividad. En el caso del Sector Público, la atribución de supervisión y fiscalización de la Autoridad Administrativa de Trabajo se ejerce respecto de entidades públicas con trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, sin perjuicio de la colaboración interinstitucional que podrá establecerse con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de las competencias señalada en el Decreto Legislativo N° 1023.	La normativa nacional es compatible con este artículo del C155. En la práctica, el sector privado es fiscalizado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) con presencia nacional. Aún no cuenta con el número suficiente de inspectores especializados en SST. Estas fiscalizaciones pueden concluir con la imposición de sanciones monetarias (multas) o la paralización y/o cierre del local. El sector público cuyo personal no está sujeto al régimen laboral del sector privado, no cuenta con una fiscalización propiamente dicha. Existe un procedimiento de supervisión que puede originarse por denuncia o de oficio, que concluye en recomendaciones o, cuando se determinan medidas correctivas o la necesidad de abrir procedimiento administrativo sancionador a los funcionarios por sus incumplimientos, ello se comunica a la Contraloría General de la República, a la Oficina de Control Institucional, a la máxima autoridad y al responsable de los procesos administrativos disciplinarios de la entidad. Al respecto, la Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021) sobre el convenio 81 referido a la inspección de trabajo, da cuenta de algunas observaciones al cumplimiento de las obligaciones, entre las que se mencionan: «ii) el número de inspectores del trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es insuficiente, lo que produce sobrecarga laboral para tales inspectores, obstaculizando así el cumplimiento eficaz de sus funciones; iii) la inspección del trabajo está limitada al sector privado, por lo que quedan excluidos de ella los trabajadores del sector público; [...] vi) no se notifica a la inspección del trabajo de los accidentes del trabajo que se producen en la economía informal y, por lo tanto, no se investigan [...]».	El Estado debería tomar medidas para generar acciones de cumplimiento por parte de las entidades del sector público y privado. El Estado debería tomar medidas para fortalecer la inspección del trabajo con un mínimo de personal con competencias para realizar inspecciones en SST que permita atender oportunamente a nivel nacional.
Artículo 10 Medidas de orientación a empleadores y trabajadores	LGIT Artículo 3. Funciones de la Inspección del Trabajo. Entre otras la orientación, asistencia técnica; iinformar y orientar a empresas y trabajadores a fin de promover el cumplimiento de las normas, de preferencia en el sector de las Micro y Pequeñas Empresas, así como en la economía informal o no estructurada. DECRETO LEGISLATIVO 1023. Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos Artículo 10. Funciones de la Autoridad. Entre otras, emitir normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, incluyendo la gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas. Capacitar a las Oficinas de Recursos Humanos, apoyarlas en la correcta implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación, desarrollando un sistema de acreditación de sus capacidades.	La normativa nacional es compatible con este artículo del C155.	El Estado debería tomar medidas para orientar los empleadores en la evaluación de los mecanismos de gestión y fiscalización más eficientes para introducir mejoras en las condiciones de trabajo en el sector público y en las micro y pequeñas empresas.
Artículo 11 a) Funciones específicas. Empresas y equipos técnicos	DECRETO SUPREMO N° 011-2006-VIVIENDA, REGLAMENTO NACIONAL DE EDIFICACIONES(RNE). Normas Técnicas del Reglamento Nacional de Edificaciones - RNE, comprendidas en el Índice aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-2004-VIVIENDA [...] DECRETO SUPREMO N° 024-2016-EM. REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN MINERÍA Subcapítulo III Uso de equipos DECRETO SUPREMO N° 42-F. REGLAMENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL TITULO SEGUNDO (Locales de los Establecimientos Industriales) TITULO CUARTO (Resguardos de Maquinarias) TITULO QUINTO (Equipo Eléctrico) TITULO SEXTO (Herramientas Manuales y Herramientas Portátiles accionadas por fuerza motriz) TITULO SÉPTIMO (Calderos de Vapor y Recipientes a Presión) TITULO OCTAVO (Hornos y Secadores) TITULO DECIMO SEGUNDO (Mantenimiento y Reparación)	En ese sentido, la normativa nacional es compatible con este literal del C155. Las reglamentaciones sectoriales complementan lo establecido en la LSST y su reglamento. Pueden establecer consideraciones especiales de la infraestructura donde desarrollan sus actividades, por ejemplo, el RNE tiene normas técnicas sobre las edificaciones según el fin al que se destinan. Por su parte, las normas sectoriales de SST contemplan lo referido a la seguridad de los equipos que se utilizan, por ejemplo, el reglamento aplicable a minería y a industria. En la práctica, sobre todo en el sector informal, la infraestructura, acondicionamiento y los equipos no suelen cumplir con las disposiciones previstas en estas normas, lo que ha ocasionado accidentes de trabajo mortales o incapacitantes. SUNAFIL no tiene suficiente capacidad operativa para paralizar estas actividades.	El Estado debería tomar medidas para contar con mejores herramientas que permitan medir el avance y cumplimiento de la situación futura deseada, sobre todo con respecto al sector informal. El Estado debería evaluar la posibilidad de fiscalizar a las empresas que venden este tipo de productos y sancionarlos cuando no cumplan los estándares mínimos determinados por el Instituto Nacional de la Calidad (INACAL).

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
b) Funciones específicas. Operaciones y procesos	REGLAMENTO SOBRE VALORES LÍMITE PERMISIBLES PARA AGENTES QUÍMICOS EN EL AMBIENTE DE TRABAJO. Se establecen para proteger la salud de los trabajadores de toda actividad ocupacional y a su descendencia, mediante la evaluación cuantitativa y para el control de riesgos inherentes a la exposición, principalmente por inhalación, de agentes químicos presentes en los puestos de trabajo.	La normativa nacional es compatible con este literal del C155.	El Estado podría tomar medidas para generar programas de orientación y formación mínimas, incluso para operaciones y procesos específicos sobre los riesgos por exposición a sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como el manejo seguro de los mismos; actualizar periódicamente las normas que contienen información sobre los efectos nocivos para la salud de las personas, a fin de que los empleadores puedan gestionar estas sustancias con las medidas preventivas adecuadas que las empresas que gestionan sustancias químicas evalúen con la periodicidad que corresponda, según la sustancia a la que exponen a los trabajadores. Además, de evaluar la necesidad de contar con una entidad de investigación, control y monitoreo de los peligros y riesgos presentes en los centros laborales.
c) Funciones específicas. Declaración y estadísticas sobre accidentes y enfermedades profesionales	D584 Artículo 7. Se deben adoptar procedimientos para la notificación a la autoridad competente, al servicio de inspección del trabajo, a la institución aseguradora, o a cualquier otro organismo, deberá ocurrir: i) inmediatamente después de recibir el informe en el caso de accidentes que son causa de defunción, y ii) dentro de los plazos prescritos, en el caso de otros accidentes del trabajo. LSST Artículo 82. Deber de información ante el sector trabajo. El empleador informa al MTPE todo accidente de trabajo mortal, los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población y cualquier otro tipo de situación riesgosa para los trabajadores y comunidad. Los centros médicos asistenciales que atiendan al trabajador por primera vez sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registradas o las que se ajusten a la definición legal de estas están obligados a informar al MTPE. DECRETO SUPREMO N° 006-2022-TR. Artículo 1.- Se tienen los formularios de: «Notificación de Accidentes de Trabajo Mortales», «Notificación de Accidentes de Trabajo no Mortales», «Notificación de Incidentes Peligrosos», y «Notificación de Enfermedades Ocupacionales», así como las respectivas tablas maestras. RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 144-2022-TR. Aprueba el Manual de usuario externo del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales - SAT; y, el Manual de usuario interno del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT. LSST. Artículo 90. Publicación de estadísticas El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica mensualmente las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos sobre la base de los datos que se le notifiquen. Anualmente se publican estadísticas completas en su página web. Esta información es de dominio público, conforme a la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Artículo 91. Información contenida en las estadísticas Las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos facilitan información sobre: a) La naturaleza de las fuentes empleadas: declaraciones directas con los empleadores o por distintos organismos tales como las instituciones aseguradoras o las inspecciones de trabajo. b) El alcance de las estadísticas: categorías, ocupaciones, sexo y edad de los trabajadores, ramas de la actividad económica y tamaño de las empresas. c) Las definiciones utilizadas. d) Los métodos utilizados para registrar y notificar los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes. RLSST Artículo 117. La Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el órgano técnico responsable de la elaboración del Boletín Estadístico Mensual al que hace referencia el artículo 90 de la Ley. La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo constituye el órgano técnico responsable de examinar la información en materia de registro y notificación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, analizando la información proveniente del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales. Para dichos efectos, sistematiza la información contenida en el sistema informático en coordinación con la Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de manera previa a su difusión o publicación del Boletín Estadístico Mensual.	La normativa nacional es compatible con este literal del C155. En la práctica, existe un subregistro de información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, básicamente por lo siguiente: No se registran los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de los trabajadores que laboran en el sector informal. Los centros de salud no suelen indagar o relacionar la afectación de la salud con el tipo de trabajo y agentes a los que se expone el trabajador. Para que los centros médicos puedan realizar la notificación de los accidentes no mortales, requieren que el empleador les proporcione una serie de datos. Cuando el empleador no cumple con proporcionar esa información, el Centro Médico no realiza el reporte. El centro médico tampoco reporta los accidentes de trabajo cuando el trabajador señala que es tal, pero el empleador lo niega. No existe una autoridad que en caso de discrepancia entre el trabajador y el empleador determine rápidamente si lo acontecido es o no accidente de trabajo. Si bien el registro es virtual, aún hay zonas en el país donde el acceso a internet no es fácil, por lo que se mantienen en esos casos las notificaciones físicas que deben presentarse en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo quien debe tener una persona responsable de hacer la notificación virtual, lo que no siempre ocurre. A julio de 2022, se ha modificado el aplicativo para corregir algunas deficiencias detectadas que impedían obtener información valiosa para la toma de decisiones. Se está en un periodo de conocimiento de usuarios con los nuevos formatos. En cuanto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y otros daños, el MTPE publica boletines mensuales sobre estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales notificadas al Sistema de Accidentes de Trabajo (SAT), las cuales se encuentran en https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/ Además, se publican anuarios estadísticos, los cuales están disponibles en https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/ Importa precisar que el registro donde se notifican los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales solo admite notificaciones de empresas formales que para el ingreso se requiere la clave SOL. Por lo que la data difiere de la siniestralidad real del país.	El Estado debería tomar medidas para que exista una entidad que califique un accidente de trabajo, en casos de controversia y se proceda a su notificación. El órgano fiscalizador en ejercicio de su rol de orientación debe instruir a los empleadores para que cumplan con proporcionar la información a los centros médicos para que se realice la notificación. El Estado debería tomar medidas para la mejora de los procedimientos para la declaración y el fortalecimiento del enfoque sistémico del registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
d) Funciones específicas. Encuestas	El MTPE incorporó en el año 2007 en la Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, un módulo aplicado a Lima Metropolitana, cuya finalidad fue obtener indicadores que permitan implementar políticas, que coadyuven a mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.	No existe una norma que establezca la realización de encuestas cada vez que ocurra un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud durante el trabajo o en relación con éste, que parezca evidenciar una situación grave. En la normativa solo se contempla el reporte de la investigación a cargo de la empresa, pero sin mencionar la realización de encuestas, pero sí se suelen hacer entrevistas las cuales se adjuntan al registro de investigación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.	El Estado debería tomar medidas para implementar encuestas sobre condiciones de trabajo y SST.
e) Funciones específicas. Publicación anual de medidas de aplicación de la política	LSST Artículo 80. Efectos de la información en la política nacional. El MTPE es el encargado de aplicar, examinar y evaluar periódicamente la política nacional en SST basada en la información de los registros, notificaciones e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en coordinación con el MINSa. Registros, notificación e investigación de los incidentes peligrosos. Recopilación, análisis y publicación de estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.	El MTPE elabora informes anuales sobre el cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo, los cuales se encuentran en https://www.trabajo.gob.pe/CONSSAT/docinteres.html	

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
f) Funciones específicas. Investigación de agentes químicos, físicos y biológicos	LSST. Artículo 56. Exposición en zonas de riesgo El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores RLSST Artículo 103. De conformidad con el artículo 56 de la Ley, el/la empleador/a realiza actividades de vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as, que incluyen exámenes médico ocupacionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 104 del presente Reglamento, así como evaluaciones cualitativas y cuantitativas de los factores de riesgo para la salud de los/las trabajadores/as, en función de la matriz IPERC y otros documentos que contribuyan a determinar el estado de salud colectivo o individual de los/las trabajadores/as. Las evaluaciones de los factores de riesgo para la salud abarcan a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. El/la empleador/a es responsable de realizar el análisis de los factores de riesgo encontrados a través de la matriz IPERC y monitoreos periódicos en relación con los resultados de la vigilancia de la salud colectiva de los/las trabajadores/as, a fin de adoptar acciones de mejora eficaces para garantizar la salud de los/las trabajadores/as, y hacer seguimiento a su implementación. Los resultados obtenidos y las acciones de mejora a adoptar son presentados al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; o, al/a la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo.	En la práctica, no existe mucho desarrollo a nivel investigaciones en seguridad y salud en el trabajo lo que no ha permitido, por ejemplo, actualizar las siguientes normas: Decreto Supremo N° 039-93-PCM, Reglamento de Prevención y Control del Cáncer Profesional. Lima. 28 de junio de 1993. Observación (CEACR) - Adopción: 2014, Publicación: 104.ª reunión CIT (2015) Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139) - Perú (Ratificación: 1976) Artículo 1, párrafos 1 y 3 del Convenio. Determinación periódica de las sustancias y agentes cancerígenos a los que la exposición en el trabajo estará prohibida o sujeta a autorización o control. «... según lo expresado por la CATP la norma referida tiene más de 21 años de antigüedad». Decreto Supremo N° 015-2005-SA, Reglamento sobre Valores Límite Permisibles para Agentes Químicos en el Ambiente de Trabajo. Lima. 6 de julio. Resolución Ministerial N° 374-2008-TR, aprueba el listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo; el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo; y, los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos. Lima. 30 de noviembre de 2008. Estas normas son de los años 1993, 2005 y 2008 y no cuentan con actualizaciones periódicas en función a los avances y descubrimientos científicos.	El Estado debería fomentar la investigación y actualización de la normativa sobre los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.
Artículo 12 Obligaciones de las personas que diseñan, fabrican, importan suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional	D584 Artículo 8. Quienes diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo deben velar que no sean una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores; que proporcionen información y capacitación sobre la instalación, así como sobre la adecuada utilización y mantenimiento preventivo de la maquinaria y los equipos; efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos; ttraduzcan al idioma oficial y en un lenguaje sencillo y preciso, las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos que permita reducir los riesgos laborales; y que las informaciones sean comprensibles. LSST Artículo 69. Prevención de riesgos en su origen. Tiene un contenido similar al artículo antes citado. El empleador adopta las disposiciones para que se cumplan dichos requisitos, antes de que los trabajadores utilicen las maquinarias, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo.	La normativa nacional es compatible con este artículo del C155.	
Artículo 13 Protección del trabajador contra consecuencias injustificadas	D584 Artículo 21. Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores. En tal supuesto, no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave. Los trabajadores tienen derecho a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y capacitación. R957 Artículo 15. En observancia de las legislaciones nacionales, los trabajadores no deberán sufrir perjuicio alguno cuando: [...] c) Juzguen necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que existe un peligro inminente que pone en riesgo su seguridad y salud o la de otros trabajadores. En este caso deberá informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los delegados de seguridad y salud en el trabajo. Mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuera necesario, no podrá exigir a los trabajadores que reanuden sus actividades cuando subsista dicho peligro. LSST Artículo 63. Interrupción de actividades en caso inminente de peligro El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado. RLSST Artículo 99. La interrupción de las actividades en caso de inminente peligro previsto en el artículo 63 de la Ley no debe originar perjuicio económico al trabajador, salvo que ésta se deba a un caso fortuito o fuerza mayor, en cuyo caso es de aplicación el artículo 15 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.	La normativa nacional es compatible con este artículo del C155. En la práctica, la precariedad laboral en el sector informal por un lado, y la falta de estabilidad en el empleo por el otro, hacen que los trabajadores se expongan a situaciones de inminente peligro sin informar o paralizar su actividad por temor a perder sus empleos, a través de la no renovación de sus contratos.	El Estado podría tomar medidas para sensibilizar a la población sobre el valor de la vida y la necesidad de la prevención en el lugar de trabajo, a través de campañas masivas.
Artículo 14 SST en la enseñanza y la formación	PNSST2030 Objetivo prioritario 02 «Construir una cultura de prevención de riesgos en el entorno laboral» 2.1. Incrementar los niveles de sensibilización y promoción en SST, en la población y a todo nivel de enseñanza, sobre la importancia de la cultura de prevención de los riesgos laborales y conductas saludables. 2.2. Incentivar la oferta formativa profesional y técnica, especializada y certificada en materia de SST. Educación básica regular.	En ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2013 y el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 se trabajó con el MINEDU la revisión de la currícula nacional, concluyendo que no era necesario realizar una modificación de estaa. Debido a que era posible incorporar conceptos referidos a la prevención de riesgos en la educación inicial, primaria y secundaria. Existe la limitación para el caso de la educación superior.	El Estado debería tomar medidas para coordinar con el MINEDU y con la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), con la finalidad de evaluar la incorporación de temas de seguridad y salud en el trabajo en la curricular técnica, médica y profesional. A efectos de viabilizar lo dispuesto en el artículo del C155.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
Artículo 15 Coordinación a nivel nacional	LSST Artículo 11. Funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT). Entre otras, aarticular la responsabilidad y las funciones respectivas, en SST de los representantes de los trabajadores, de las autoridades, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes para la ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades. Artículo 14. Funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT). Entre otras, aarticular las funciones y responsabilidades respectivas, en SST de los representantes de los trabajadores, de las autoridades, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos para la ejecución del programa regional de seguridad y salud en el trabajo.	La normativa nacional es compatible con este numeral del C155. En la práctica, el CONSSAT realiza, a través de la Secretaría Técnica del CONSSAT y de la DSST el seguimiento de la ejecución de la Política Nacional de SST. Sin embargo, aún está pendiente consolidar su liderazgo frente a las autoridades. Existen regiones donde los CORSSAT presentan debilidades para cumplir este rol articulador.	El Estado debería tomar medidas para fortalecer el liderazgo de los CORSSAT para lograr una adecuada articulación regional en favor de la SST, con las autoridades competentes.
2.	LSST Artículo 10. Naturaleza y composición del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo-CONSSAT es la instancia máxima de concertación de materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al sector trabajo y promoción del empleo.	La normativa nacional es compatible con este numeral del C155. En la práctica, el CONSSAT realiza, a través de la Secretaría Técnica del CONSSAT, el seguimiento de la ejecución de la Política Nacional de SST.	El Estado debería tomar medidas para fortalecer el liderazgo del CONSSAT para lograr una adecuada articulación nacional en favor de la SST, con las autoridades competentes.
Artículo 16 Obligaciones de los empleadores 1.	LSST Artículo 69. Prevención de riesgos en su origen Los empleadores que diseñen fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo disponen lo necesario para que: a) las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad o salud de los trabajadores; b) se proporcione información y capacitación sobre la instalación adecuada, utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos; c) se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos y monitorear los riesgos; d) las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos, estén o sean traducidos al idioma castellano y estén redactados en un lenguaje sencillo y preciso con la finalidad que permitan reducir los riesgos laborales, y e) las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos. El empleador adopta disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de que los trabajadores utilicen las maquinarias, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo. Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador. 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.	La normativa nacional es compatible con este numeral del C155.	
2.	LSST Artículo 56. Exposición en zonas de riesgo. El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores. Artículo 57. Evaluación de riesgos El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo. Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan: a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas. b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. RLSST Artículo 103. La vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as incluye: exámenes médico-ocupacionales, las evaluaciones cualitativas y cuantitativas de los factores de riesgo para la salud de los/las trabajadores/as, en función de la matriz IPERC y otros documentos que contribuyan a determinar el estado de salud colectivo o individual de los/las trabajadores/as. Las evaluaciones de los factores de riesgo para la salud abarcan a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. El/la empleador/a es responsable de realizar el análisis de los factores de riesgo encontrados a través de la matriz IPERC y monitoreos periódicos de los resultados de la vigilancia de la salud colectiva de los/las trabajadores/as, a fin de adoptar acciones de mejora eficaces para garantizar la salud de los/las trabajadores/as, y hacer seguimiento a su implementación. Los resultados obtenidos y las acciones de mejora a adoptar son presentados al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST); o, al/a la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo.	La normativa nacional es compatible con este numeral del C155.	
3.	D584 Artículo 11. Las empresas elaboran planes integrales de prevención de riesgos. Si las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados. LSST Artículo 21. Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre otros, facilitar equipos de protección personal (EPP) adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta. Artículo 60. Equipos para la protección. El empleador proporciona a sus trabajadores EPP adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones. Cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos. Los EPP proporcionados a los trabajadores deben cumplir con las normas técnicas peruanas; su costo es asumido en su totalidad por el empleador, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo al personal a su cargo, con el objetivo de garantizar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores de los sectores público y privado, indistintamente de su régimen laboral, o si al momento de prestar servicios no se encontraban en su centro laboral, o vienen desarrollando sus labores de forma remota.. Artículo 61. Revisión de indumentaria y equipos de trabajo El empleador adopta las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de indumentaria y equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores. RSST Artículo 97. Los EPP deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los utilizará.	La normativa nacional es compatible con este numeral del C155. En el plano de la realidad, se adquieren EPP que no cuentan con estándares técnicos preventivos, lo que no protege a los trabajadores. Véase la recomendación relativa al artículo 11(a).	

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
Artículo 17 Dos o más empresas que desarrollan simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo	D584 Artículo 17. Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales. LSST Artículo 68. Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades juntamente 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 de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones. c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo con 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 la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse. Artículo 77. Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.	La normativa nacional es compatible con este artículo del C155. En el plano de la realidad no existen herramientas que orienten a los empleadores sobre como cumplir con esta obligación.	El Estado podría evaluar la posibilidad de prescribir las modalidades generales en las que debe operar la colaboración entre empresas, adicionalmente a lo previsto en el artículo 68 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Artículo 18 Situaciones de urgencia y accidentes	D584 Artículo 15. Todo trabajador tendrá acceso y se le garantizará el derecho a la atención de primeros auxilios en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. En los lugares de trabajo donde se desarrollen actividades de alto riesgo o en donde lo determine la legislación nacional, deberá garantizarse la atención por servicios médicos, de servicios de salud en el trabajo o mediante mecanismos similares. Artículo 16. Los empleadores, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa, de manera individual o colectiva, deberán instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor. RLSST Artículo 74. Los empleadores con veinte (20) o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que debe contener, entre otros, la preparación y respuesta a emergencias. Artículo 83. El empleador debe adoptar las siguientes disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y accidentes de trabajo: a) Garantizar información, medios de comunicación interna y coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo. b) Proporcionar información y comunicar a las autoridades competentes, a la vecindad y a los servicios de intervención en situaciones de emergencia. c) Ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo. d) Ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.	La normativa nacional es compatible con este artículo del C155. Las empresas con menos de 20 trabajadores al no estar obligadas a tener su reglamento interno de SST no suelen tener un plan de respuesta ante emergencia, debido a que es uno de los contenidos mínimos del referido reglamento interno.	El Estado debería evaluar la posibilidad de establecer coordinaciones con las municipalidades y el INDECI para el desarrollo de simulacros sobre todo en micro y pequeñas empresas y, en la medida de lo posible, en el sector informal.
Artículo 19 a)	D584. Artículo 24. Los trabajadores tienen la obligación de ccooperar en el cumplimiento de las obligaciones que competen al empleador; LSST. Artículo 79. Obligaciones del trabajador. Deben cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.	La normativa nacional es compatible con este literal del C155.	El Estado debería evaluar la posibilidad de fortalecer las capacidades de los trabajadores para una adecuada cooperación de estos con el empleador.
b)	D584 Artículo 13. Los empleadores deberán propiciar la participación de los trabajadores y de sus representantes en los organismos paritarios existentes para la elaboración y ejecución del plan integral de prevención de riesgos de cada empresa. Asimismo, deberán conservar y poner a disposición de los trabajadores y de sus representantes, así como de las autoridades competentes, la documentación que sustente el referido plan. LSST Artículo 26. El empleador está obligado a ppromover la cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del SGSST en la organización en forma eficiente. También debe aasegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la Política de SSST y en los CSST. Deberá pproporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el CSST o el Supervisor de SST, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos	La normativa nacional es compatible con este literal del C155.	El Estado debería evaluar la posibilidad de fortalecer las capacidades de los trabajadores y sus representantes para una adecuada cooperación de estos con el empleador.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
c) d) e)	D584 Artículo 18. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en SST. Artículo 23. Los trabajadores tienen derecho a la información y formación continua en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo. LSST PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia. LSST Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Resulta indispensable la consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la SST. Artículo 22. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo Artículo 23. Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre otros debe brindar garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 24. La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La participación de los trabajadores es un elemento esencial del SGSST en la organización. El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia. Artículo 70. Cambios en las operaciones y procesos. El empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados 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. RSST Artículo 77. La identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y actualizada periódicamente, sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a. Se realiza en cada puesto de trabajo, con participación del personal competente, en consulta con las y los trabajadores, así como con sus representantes ante el CSST, el Subcomité de SST o la o el Supervisor de SST, de ser el caso Artículo 82. El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50 de la Ley. La identificación se realiza en consulta con los trabajadores, con la organización sindical o el CSST o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el caso.	La normativa nacional es compatible con este literal del C155.	El Estado debería fomentar que los trabajadores reciban información adecuada, así como capacitación oportuna y adecuada sobre los riesgos para la salud que entraña su trabajo, para lo cual se debe fortalecer el sistema de inspección del trabajo. El Estado debería fomentar que los gremios de empleadores y trabajadores conozcan la importancia de la participación de los trabajadores en el sistema de gestión de SST.
f)	D584 Artículo 24. Los trabajadores tienen, entre otras, la siguiente obligación en materia de prevención de riesgos laborales iinformar a sus superiores jerárquicos directos acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro para la vida o la salud de los trabajadores; LSST Artículo 79. Obligaciones del trabajador. Reitera la obligación de comunicar al empleador, sin que genere ninguna sanción.	La normativa nacional es compatible con este literal del C155.	El Estado debería fomentar la sensibilización sobre la importancia de la prevención en el lugar de trabajo.
Artículo 20	D584 Artículo 13. Los empleadores deben propiciar la participación de los trabajadores y de sus representantes en los organismos paritarios existentes para la elaboración y ejecución del plan integral de prevención de riesgos de cada empresa. Asimismo, deben conservar y poner a disposición de los trabajadores y de sus representantes, así como de las autoridades competentes, la documentación que sustente el referido plan. LSST PRINCIPIO DE COOPERACIÓN. El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Artículo 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre otros, mmejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores, a asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo; fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales —o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores— en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo. Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Resulta indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto a la consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo. Artículo 24. La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Es valorado como un elemento esencial del SGSST en la organización. El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia. Artículo 39. Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre otros aspectos comprende fomentar el nivel de participación de los trabajadores y su capacitación. Artículo 78. Derecho de examen de los factores de riesgo. Los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones sindicales tienen derecho a examinar los factores que afectan su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias.	La normativa nacional es compatible con el artículo 20 del C155.	El Estado debería fomentar la existencia de representantes de los trabajadores a fin de mantener una adecuada cooperación con el empleador, para lograr la buena marcha del sistema de gestión de la SST.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
Artículo 21	LSST PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD. El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes. Artículo 62. Costo de las acciones de seguridad y salud en el trabajo El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo o con ocasión de este no es asumido de modo alguno por los trabajadores.	A nivel normativo se cumple con lo dispuesto por el artículo 21 del Convenio. Sin embargo, esto no se cumple en el sector informal, donde las medidas no se implementan y muchas veces el trabajador debe asumir algunos costos. Por otro lado, al no tener un sistema universal de aseguramiento frente a los riesgos laborales, los trabajadores que no están sujetos al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), y se atienden en Entidades Prestadoras de Salud (EPS), asumen el copago de las atenciones médicas a causa de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo. Asimismo, si resultado del Examen Médico Ocupacional (EMO) de ingreso se determina que se deben realizar exámenes adicionales, suelen ser a cuenta del trabajador. A veces las capacitaciones se realizan fuera de la jornada de trabajo y no siempre son compensadas o pagadas como horas extras, lo que implica que en la práctica el trabajador asume el costo de esas horas adicionales.	El Estado debería facilitar el proceso de universalización del SCTR para garantizar las prestaciones a los trabajadores sin costo alguno para ellos. El Estado debería tomar medidas para fortalecer la inspección para garantizar que las actividades fuera del horario de trabajo sean remuneradas o compensadas.

Análisis de brechas – Perú			
Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
Artículo 2, párrafo 1. Política, sistema y programas nacionales	Véase a continuación la aplicación de los artículos 3, 4 y 5 del C187.		
Artículo 2, párrafo 2. Principios recogidos en los instrumentos de la OIT	a) D584 Artículo 4. En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo. Para el cumplimiento de tal obligación, cada País Miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo [...]. LSST Artículo 4. El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.	La normativa nacional es compatible con este párrafo del C187. En la práctica se cuenta con un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, y una política nacional, las cuales se sustentan en el diálogo social tripartito.	No es necesario tomar otras medidas para estar en conformidad con el Convenio. El Estado podría seguir trabajando para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de avanzar en el logro del objetivo de disminuir la siniestralidad laboral y generar una cultura de prevención de los riesgos laborales.
Artículo 2, párrafo 3. Medidas para ratificar los convenios pertinentes	3. LSST Artículo 11. Son funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes: c) Plantear modificaciones o propuestas de normativa en seguridad y salud en el trabajo, así como de aplicación o ratificación de instrumentos internacionales sobre la materia.	La normativa nacional es compatible con este párrafo del C187.	No es necesario tomar otras medidas para estar en conformidad con el Convenio.
Artículo 3 Política nacional	Véase arriba la aplicación de los artículos 4 y 5 del C155		
Artículo 4, párrafo 2. (a) Legislación	Véase el apartado arriba sobre «Legislación y otros documentos oficiales»		
Artículo 4, párrafo 2. (b) Autoridad/es	Véase arriba la aplicación del artículo 6 del C155		
Artículo 4, párrafo 2. (c) Sistema de inspección y sanciones	Véase arriba la aplicación del artículo 9 del C155		

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
Artículo 4, párrafo 2. (d) Promoción de la cooperación en el ámbito de la empresa	Véase arriba la aplicación de los artículos 19 y 20 del C155		
Artículo 4, párrafo 3. Elementos opcionales del sistema nacional	3 (a) LSST Artículo 10. Créase el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancia máxima de concertación de materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al sector trabajo y promoción del empleo. 3 (b) RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 215-2019-TR Esta norma aprueba la “Plataforma Informática de Autogestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – PIASST” que comprende los módulos Diagnóstico de Línea Base, Requisitos Normativos, Asesoría, Sistema de Autogestión, Gestión de Equipos de Protección, Preguntas Frecuentes y Contáctenos 3 (c) DECRETO SUPREMO N° 018-2021-TR, POLÍTICA NACIONAL DE SST AL 2030 OP 02. Construir una cultura de prevención de riesgos en el entorno laboral. 2.1.1. Acciones formativas sobre prevención de riesgos laborales y conductas saludables en la educación básica regular. 2.1.2. Sensibilización a la población sobre la prevención de riesgos laborales y la importancia de la vigilancia de la salud. OP 04. Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral de las y los trabajadores. 4.1.1. Asistencia técnica y capacitación a empleadores/as y trabajadores/as para la implementación de los SGSST. 3 (d) LSST Artículo 36. Todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva. 3 (e) DECRETO SUPREMO N° 018-2021-TR, POLÍTICA NACIONAL DE SST AL 2030 OP 04. Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral de las y los trabajadores. S 4.2. Incentivar la innovación tecnológica en SST, a través de beneficios tributarios u otros mecanismos Desarrollo de investigación tecnológica aplicada a la SST [...] 3 (f) DECRETO SUPREMO N°012-2014-TR. Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales Artículo 1. Apruébase el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, 3 (g) OP 03 Incrementar el aseguramiento de las y los trabajadores frente a los riesgos laborales. S: 3.1.1. Aseguramiento ampliado contra riesgos laborales. Actividades operativas: AEI0024 Prestaciones de salud, prestaciones sociales y prestaciones económicas a través del seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) AOI00015400066-012: Elaboración de proyectos normativos, atención de informes y opiniones legales que promuevan la ampliación de la cobertura y la mejora de la calidad de las prestaciones de la seguridad social S: 3.2.1. Supervisión de la calidad de las prestaciones de salud brindadas por accidentes de trabajo en urgencias y emergencias. AOI00051500095-134: Monitorear los resultados de las acciones de supervisión a Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS) y Unidades de Gestión de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (UGIPRESS) dentro de las competencias de Intendencia de Supervisión de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (ISIPRESS) AOI00051500091-134: Elaborar y/o actualizar documentos técnicos, instrumentos y herramientas para las supervisiones a las IPRESS Y UGIPRESS AOI00051500117-134: Implementación del sistema de gestión de calidad aei0022 estándares de calidad definidos y alineados a las necesidades de los asegurados 3(h) DECRETO SUPREMO 018-2021-TR OP 04 Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral de las y los trabajadores. 4.1. Incentivar la implementación de los SGSST, a través de programas de asistencia técnica, capacitación, entre otros, para las micro y pequeñas empresas. OP 05. Incrementar los niveles de cumplimiento de la normativa sobre SST en el sector privado y público. 5.4.1. Diseño y desarrollo de incentivos que faciliten el cumplimiento de la normativa en SST para las micro y pequeñas empresas y el sector público.	Se cuenta con una instancia de diálogo nacional y 26 instancias de diálogo regionales, pero las mismas, en mayor o menor grado, requieren ser fortalecidas. No existe suficiente servicio de asesoramiento a nivel nacional, para la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas y entidades públicas. Se está incluyendo temas de prevención en la currícula básica regular, pero aún está pendiente en la formación universitaria. Si bien el número ha mejorado, no se cuenta con suficientes profesionales a nivel nacional para gestionar la prevención en las empresas y entidades. Se encuentra pendiente de reglamentación la obligación de implementar los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que actualmente existe un equipo mínimo que ha estado básicamente destinado a hacer frente a la COVID-19 en los lugares de trabajo. Existe muy poca inversión en investigaciones. Se está mejorando el sistema de notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero aún existe un importante subregistro y no se cuenta con información oficial sobre la siniestralidad en el sector informal. Aún no se cuenta con un sistema de aseguramiento universal frente a los riesgos laborales, solo para las actividades más riesgosas.	El Estado debería tomar medidas para fortalecer a los organismos suprasectoriales y a las instancias del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, con recursos humanos y económicos, a fin de que la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 logre su situación futura deseada. El Estado podría considerar la ratificación del Protocolo 155. Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, que se refiere al procedimiento de declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
Artículo 5 Programa nacional	Véase arriba la aplicación del artículo 8 del C155 sobre las dos estrategias nacionales quinquenales de SST y otras medidas.		

Anexo 4. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

Siglas			
D584: Decisión 584	CONSSAT: Consejo Nacional de SST	CORSSAT: Consejo Regional de SST	LGS: Ley General de Salud
LSST: Ley de SST	PEA: Población económicamente activa	R957: Resolución 957	RLSST: Reglamento de la LSST
SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil	SSST: Servicio de SST		

Análisis de brechas – Perú			
Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
Artículo 1	D584 Artículo 1. A los fines de esta Decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan: [...] I) Servicio de salud en el trabajo: Conjunto de dependencias de una empresa que tiene funciones esencialmente preventivas y que está encargado de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental. RLSST: Glosario de términos. Representante de los Trabajadores: Trabajador elegido, de conformidad con la legislación vigente, para representar a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.	A nivel normativo, la legislación peruana es compatible con este artículo del C161.	
Artículo 2	LSST Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.	A nivel normativo, la legislación peruana es parcialmente compatible con este artículo del C161. Mediante el Decreto Supremo N° 018-2021-TR se aprobó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030. Sin embargo, dicha política no se refiere de manera explícita a los servicios de salud en el trabajo.	El Estado debería adoptar medidas para incluir en la Política Nacional de SST mayores alcances sobre el tema de los servicios de salud en el trabajo.
Artículo 3	LSST Artículo 36. Servicios de seguridad y salud en el trabajo Todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva. RLSST Décimo Primera. La regulación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el Ministerio de Salud. El Ministerio de Salud debe crear el registro de los servicios de seguridad y salud en el trabajo y aprobar las guías de práctica clínica para el diagnóstico de las enfermedades ocupacionales. La publicación de los documentos referidos se realiza dentro de los ciento ochenta (180) días calendarios de publicado el presente Reglamento.	A nivel normativo, la legislación peruana es compatible con este artículo del C161, dado que se contempla la obligación de establecer los Servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores y en todos los sectores económicos. La norma no excluye a ningún tipo de empleador. En el plano de la realidad, la norma se aplica al sector formal de la economía que representa el 23,2 por ciento de la PEA, mientras que el 76,8 por ciento de la PEA se encuentra en informalidad (INEI). Este sector carece de acceso a la legislación laboral y en él no se implementan las medidas de SST y tampoco las medidas relativas a los servicios de salud en el trabajo. No todas las empresas formales han implementado sus SSST sobre todo en las micro y pequeñas empresas y en las entidades públicas a nivel nacional. Principalmente, debido a que no existe un desarrollo normativo, de tipo reglamentario, de esta obligación sobre los tipos de organización de estos servicios, el personal es mínimo en atención al tipo de actividad y tamaño de empresa, entre otros aspectos que están pendientes de desarrollo. Además, si bien la LSST contempla la obligación de implementar los SSST, hasta la fecha no se ha reglamentado esta obligación. A raíz de la pandemia, se estableció que las empresas debían implementar los servicios de salud en el trabajo para hacer frente a esta coyuntura con un personal mínimo para esta situación, es decir, solo con profesionales de la salud. (Anexo 1 de la Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA)	El Estado debería tomar medidas para: a) reglamentar el artículo 36 de la LSST en la línea de lo previsto en el C161 y extender progresivamente los servicios de salud en el trabajo a todas las empresas. Considerando las particularidades de su implementación en las micro y pequeñas empresas y en las entidades públicas a nivel nacional, y b) identificar estrategias, planes y acciones que articulen los procesos de formalización laboral con una mayor extensión de los servicios de salud en el trabajo.
Artículo 4	LSST Artículo 10. Naturaleza y composición del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Créase el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancia máxima de concertación de materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al sector trabajo y promoción del empleo.	A nivel normativo y en el plano de la realidad, es espacio nacional donde se consulta con los actores sociales los temas de seguridad y salud en el trabajo es el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) Importa precisar que en el CONSSAT se han trabajado algunos proyectos de reglamentación de los servicios de salud en el trabajo.	El Estado debería tomar medidas para fortalecer el CONSSAT, así como sus brazos articuladores en las regiones, los CORSSAT, para la adopción de medidas consensuadas tripartitamente sobre los servicios de salud en el trabajo y, posteriormente, promover su implementación a nivel nacional.

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
Parte II. Funciones			
Artículo 5	LSST Artículo 36. Servicios de seguridad y salud en el trabajo [...] Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo aseguran que las funciones siguientes sean adecuadas y apropiadas para los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo: a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo. b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador. c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo. d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud. e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva. f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo. g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores. h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional. i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía. j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia. k) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.	A nivel normativo, la legislación peruana es compatible con este artículo del C161.	
Parte III. Organización			
Artículo 6	D584 Artículo 3. [...] La adopción de esas medidas, por parte de los Países Miembros y/o de las empresas, podría ser: a) Por vía legislativa o administrativa, de conformidad con la práctica de cada País Miembro; b) Por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados; o, c) De cualquier otra manera que acuerde la Autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.	A nivel normativo, la legislación peruana es compatible con este artículo del C161. En el plano de la realidad, se espera un mayor desarrollo normativo sobre los servicios de salud en el trabajo, como los requisitos para su implementación, si requerirán o no alguna autorización, si requieren una infraestructura mínima, el equipo de profesionales que lo debe integrar, entre otros. En el país se tiene un régimen de prestaciones a cargo de la propia empresa, de varias empresas o las empresas pueden tercerizar estos servicios. Además, el reglamento establece que el MTPE y el MINSA deben elaborar la reglamentación sobre los servicios. En el país, se considera que está pendiente la reglamentación sobre este tema.	El Estado debería tomar medidas para reglamentar el artículo 36 de la LSST en la línea de lo previsto en el C161, con el fin de definir los aspectos más operativos y organizacionales.
Artículo 7	D584 Artículo 5. Los Países Miembros establecerán servicios de salud en el trabajo, que podrán ser organizados por las empresas o grupos de empresas interesadas, por el sector público, por las instituciones de seguridad social o cualquier otro organismo competente o por la combinación de los enunciados. LSST. Artículo 36. Servicios de seguridad y salud en el trabajo Todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva [...].	A nivel normativo, la legislación peruana es compatible con este artículo del C161. En el plano de la realidad, está pendiente la reglamentación sobre este tema que determine y desarrolle la manera en la cual deben organizarse los tipos de servicios de salud en el trabajo previstos en la norma. En el caso de Perú, la prestación de servicios de salud en el trabajo a cargo de la seguridad social u otras entidades públicas no está prevista.	El Estado debería tomar medidas para reglamentar el artículo 36 de la LSST a fin de determinar y desarrollar la manera en la cual deben organizarse los tipos de servicios de salud en el trabajo previstos a nivel normativo.
Artículo 8	R957. Artículo 5. El Servicio de Salud en el Trabajo deberá cumplir con las siguientes funciones: a) Elaborar, con la participación efectiva de los trabajadores y empleadores, la propuesta de los programas de seguridad y salud en el trabajo enmarcados en la política empresarial de seguridad y salud en el trabajo; RLSST. Artículo 42. Son funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: [...] d) Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo [...] q) Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador [...].	A nivel normativo, la legislación peruana es compatible con este artículo del C161. En el plano de la realidad, está pendiente la reglamentación sobre la manera en la cual los trabajadores deberán participar en la organización y otros aspectos de los SSST, con base equitativa.	El Estado debería tomar medidas para reglamentar el artículo 36 de la LSST, a fin de determinar la manera en la cual los trabajadores deberán participar en la organización y otros aspectos de los servicios de salud en el trabajo, con base equitativa.
Parte IV. Condiciones de funcionamiento			
Artículo 9	R957 Artículo 4. El Servicio de Salud en el Trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria [...]. Artículo 5. El Servicio de Salud en el Trabajo deberá cumplir con las siguientes funciones: [...] Las funciones previstas en el presente artículo serán desarrolladas en coordinación con los demás servicios de la empresa, en consonancia con la legislación y prácticas de cada País Miembro.	A nivel normativo, la legislación peruana es compatible con los numerales 1 y 2 de este artículo del C161. En el caso del numeral 3 (sobre las medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud), no se encuentra previsto en la legislación nacional. A partir de las acciones frente a la COVID-19 en los centros de trabajo, el MINSA estableció la obligación de contar con personal de salud para todo tipo de empresas, en función de la cantidad de trabajadores.	El Estado debería tomar medidas para regular y garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud, de acuerdo con el numeral 3 del artículo 9 del C161.
Artículo 10	R957 Artículo 6. El personal que preste servicios de seguridad y salud en el trabajo, deberá gozar de independencia profesional, respecto del empleador, así como de los trabajadores y de sus representantes.	A nivel normativo, la legislación peruana es compatible con este artículo del C161.	
Artículo 11	R957 Artículo 7. La autoridad competente en cada País Miembro determinará periódicamente las certificaciones y calificaciones exigibles al personal que haya de prestar Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la naturaleza de las funciones a desempeñar y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. LGS. Artículo 76. «La Autoridad de Salud de nivel nacional es responsable de dirigir y normar las acciones destinadas a evitar la propagación y lograr el control y erradicación de las enfermedades transmisibles en todo el territorio nacional, ejerciendo la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria y dictando las disposiciones correspondientes». RESOLUCIÓN MINISTERIAL 1275-2021-MINSA (Ver anexo 2)	A nivel normativo, la legislación peruana es compatible con este artículo del C161. El MTPE y el MINSA son organismos rectores en SST. MINSA es competente en salud ocupacional por lo que resulta competente para determinar los perfiles del personal de salud que forma parte de los SSST. La Resolución Ministerial No. 1275-2021-MINSA es la norma establecida por el MINSA para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores expuestos a riesgos de contagio de la COVID-19 en el trabajo. Y establece disposiciones sobre el personal mínimo del SSST y se refieren únicamente a profesionales de la salud. En el plano de la realidad, solo se cuenta con las calificaciones mínimas del personal profesional de la salud para hacer frente a la pandemia de la COVID-19.	El Estado debería tomar medidas para regular las calificaciones de los diferentes profesionales que pueda formar parte de los servicios de salud en el trabajo, al momento de reglamentarlos.

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)			
Artículos	Legislación y práctica	Análisis	Recomendaciones específicas
Artículo 12	R957 Artículo 8. «Los Países Miembros procurarán que la vigilancia de la salud de los trabajadores no implique ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realice durante las horas de trabajo». LSST Artículo 49. Obligaciones del empleador El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: [...] «d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el 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. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos». LSST Artículo 62. Costo de las acciones de seguridad y salud en el trabajo El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo o con ocasión de este no es asumido de modo alguno por los trabajadores. RLSST. Artículo 101. [...] Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el literal d) del artículo 49 de la Ley: [...] d) En ningún caso el costo del examen médico será asumido por el trabajador.	A nivel normativo, la legislación peruana es compatible con este artículo del C161. En el plano de la realidad, no siempre son realizados durante las horas de trabajo y en algunos casos las empresas no asumen el costo de los exámenes complementarios ordenados por el médico.	El Estado debería tomar medidas para regular que todo el costo de la vigilancia de la salud esté a cargo del empleador y dentro de la jornada. Y que, en caso de realizarse fuera de la jornada, ese tiempo sea compensado al momento de reglamentar los SSST.
Artículo 13	D584. Artículo 11. [...] «h) Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas [...]». Artículo 19. Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan [...]. LSST. Artículo 35. Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe: a) Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. c) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo. Artículo 52. Información sobre el puesto de trabajo El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos. RLSST. Artículo 30. En el caso del inciso c) del artículo 35 de la Ley, las recomendaciones deben considerar los riesgos en el centro de trabajo y particularmente aquellos relacionados con el puesto o función, a efectos de que el trabajador conozca de manera fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador.	A nivel normativo, la legislación peruana es compatible con este artículo del C161.	El Estado podría tomar medidas para garantizar una adecuada fiscalización de este derecho de los trabajadores.
Artículo 14	D584 Artículo 24. Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales: «h) Informar oportunamente sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo. El trabajador debe informar al médico tratante las características detalladas de su trabajo, con el fin de inducir la identificación de la relación causal o su sospecha». LSST Artículo 79. Obligaciones del trabajador En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones: g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.	A nivel normativo, la legislación peruana es parcialmente compatible con este artículo del C161 en lo relativo a la obligación de informar por parte de los trabajadores, pero no se cuenta con una norma que establezca expresamente esa obligación para los empleadores. En el plano de la realidad, no se aplica al sector informal de la economía.	El Estado debería tomar medidas para contemplar en la normativa la obligación de los empleadores de informar a los servicios de salud en el trabajo sobre «todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medioambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores». El Estado podría tomar medidas para proponer mecanismos de comunicación que puedan aplicar las empresas para motivar y viabilizar este deber de información.
Artículo 15	DECRETO SUPREMO N° 312-2011-MINSA Evaluaciones del Estado de Salud de los Trabajadores: [...] evaluación médica de la salud de los trabajadores u ocupacional que reanudan el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales, de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y de determinar la adaptabilidad de los trabajadores a sus tareas y la necesidad de una reclasificación y de una readaptación.	A nivel normativo, la legislación peruana es parcialmente compatible con este artículo del C161. En el plano de la realidad, no se aplica al sector informal de la economía.	El Estado debería tomar medidas para regular la necesidad para garantizar que los SSST conozcan las enfermedades y ausencias para evaluar si las mismas tienen relación con los riesgos presentes en el trabajo, al momento de reglamentar los SSST.
Parte V. Disposiciones generales			
Artículo 16	LSST Artículo 11. Funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Son funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes: [...] «b) Articular la responsabilidad y las funciones respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes para la ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades [...]». Artículo 16. Rol suprarrector de los sectores trabajo y salud El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que coordinan con el ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin. RLSST Décimo Primera. [...] El Ministerio de Salud debe crear el registro de los servicios de seguridad y salud en el trabajo y aprobar las guías de práctica clínica para el diagnóstico de las enfermedades ocupacionales. La publicación de los documentos referidos se realiza dentro de los ciento ochenta (180) días calendarios de publicado el presente Reglamento.	Si bien la normativa nacional contempla que el MTPE y el MINSA son rectores en materia de SST, no existe un organismo designado para supervisar el funcionamiento de servicios de salud en el trabajo y de asesorarlos. En la medida que la actuación de servicios de salud en el trabajo genere un incumplimiento por parte del empleador, este podrá ser sujeto a la fiscalización o supervisión de SUNAFIL o SERVIR, respectivamente, según sean privados o públicos.	El Estado debería tomar medidas para regular las autoridades que tendrán a su cargo la supervisión técnica del funcionamiento de los servicios de salud en el trabajo, así como para asesorarlos al fin de lograr el cumplimiento de sus funciones y establecer la responsabilidad de los profesionales que conforman los servicios de salud en el trabajo en caso de mala praxis, al momento de reglamentar los servicios de salud en el trabajo. El Estado debería tomar medidas para fortalecer el sistema de inspección nacional para supervisar el funcionamiento y de asesorar los servicios de salud en el trabajo, incluso en el sector público.

Anexo 5. Convenios de OIT sobre SST

Tipos de convenios de la OIT	Perú
Convenios sobre disposiciones generales en SST	
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	No
Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	No
Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	No
Convenio sobre el marco profesional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	No
Convenios sobre protección contra riesgos particulares en SST	
Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)	No
Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)	Ratificado (19/06/2008)
Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)	No
Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)	Ratificado (16/11/1976)
Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)	No
Convenio sobre el uso seguro del asbesto, 1986 (núm. 162)	No
Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	No
Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	No
Convenios sobre protección frente a los peligros y riesgos en actividades específicas	
Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), (núm. 62)	Ratificado (04/04/1962)
Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	No
Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	No
Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	Ratificado (16/06/2008)
Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	No
Total: 17	4/17

Fuente: OIT, NORMLEX (OIT 2022)

Elaboración: Consultora

Referencias bibliográficas

- CAN.** 2022. «Normativa Andina». <https://www.comunidadandina.org/normativa-andina/decisiones/>
- CATP.** 2022. CATP. <https://www.facebook.com/CATP.Central/>
- CGTP.** 2022. *CGTP, la fuerza que une*. <http://www.cgtp.org.pe/>
- CIDH.** 1969. *Convención americana sobre Derechos Humanos: Pacto de San José de Costa Rica*. 22 de noviembre de 1969. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/convencion-americana-derechos-humanos.pdf>
- CONFIEP.** 2022. *CONFIEP*. <https://www.confiep.org.pe/>
- CONSSAT y MTPE.** 2021. *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2057480/PDS%20Poli%CC%81tica%20Nacional%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%20al%202030%20-%20Texto%20de%20la%20Poli%CC%81tica.pdf>
- CUT Perú.** 2022. *Convocatorias de trabajo Perú*. www.cutperu.org.pe
- EsSalud.** 2018. «EsSalud-Reglamento de Organización y Funciones». http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/ROF_Institucional_Sistematizado_20022018.pdf
- EsSalud y CEPRIIT.** 2022. «Seguro Social de Salud». <http://www.essalud.gob.pe/centro-de-prevencion-de-riesgo-del-trabajo/>
- INEI.** 2019. *Perú: Línea de Base de los principales indicadores disponibles de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 2019*. Lima: Gráfica Burgos SAC.
- INEI y ENAHO.** 2022. «Inei correo institucional: boletines». <https://m.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/>
- INS.** 2022. «Organigrama». <https://web.ins.gob.pe/es/acerca-del-ins/informacion-general/estructura-organica>
- INS-CENSOPAS.** 2022. «CENSOPAS: Salud Ocupacional y Ambiental - CENSOPAS». <https://web.ins.gob.pe/es/salud-ocupacional-y-proteccion/salud-ocupacional/censopas/presentacion>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Viceministerio de Trabajo.** 2022. «Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo». <https://www2.trabajo.gob.pe/directivas-mtpe/viceministerio-de-trabajo/derechos-fundamentales-y-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- MINSA-DIGESA.** 2022. *DIGESA*. <http://www.digesa.minsa.gob.pe/>
- MTPE.** 2022. *Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.pe/CONSSAT/#:~:text=EL%20CONSSAT%20es%20una%20de,y%20salud%20en%20el%20trabajo.>
- Naciones Unidas.** 1948. «Declaración Universal de Derechos Humanos». <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- _____. 2021. «17 Objetivos de Desarrollo Sostenible: Agenda 2030». <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- OEA.** 1948. «Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre». <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

_____. 1988. *Protocolo adicional a la Convención americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Protocolo de San Salvador*. San Salvador: OEA.

OIT. 1944. *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo: Declaración de Filadelfia*. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

_____. 1944. «Constitución de la OIT». https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

_____. 1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

_____. 2021. *El trabajo en tiempos de la COVID. Memoria del Director General. Primer punto del orden del día. Informe I (B). Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021. ILC.109/I/B*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_793281.pdf

_____. 2008. *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf

_____. 2001. *Las normas internacionales del trabajo: Un enfoque global (versión preliminar)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087694.pdf

ONP. 2022. «Oficina de Normalización Previsional: Información institucional». <https://www.gob.pe/institucion/onp/institucional>

Rodríguez, C. A. 2009. *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Buenos Aires: CIF-OIT.

SERVIR. 2022. «Autoridad Nacional del Servicio Civil: Información institucional». <https://www.gob.pe/institucion/servir/institucional>

SUNAFIL. 2022. «Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral: Información institucional». <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/institucional>

SUNAT. 2022. «Planilla electrónica». <https://orientacion.sunat.gob.pe/informacion-general-planilla-electronica>

Política Nacional de SST al 2030. Decreto Supremo N°. 018-2021-TR. 24 de julio de 2021. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-politica-nacional-de-seguridad-decreto-supremo-n-018-2021-tr-1976342-1/#:~:text=N%C2%BA%20018%2D2021%2DTR&text=%C3%81mbito%20de%20Aplicaci%C3%B3n-,La%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20d>



**Organización
Internacional
del Trabajo**

Oficina de la OIT para los Países Andinos

Calle Las Flores 275,
San Isidro
Lima - Perú

(511) 615 0300
www.ilo.org/lima

