



**PERÚ SAFE 2014:
VIII CONFERENCIA ANUAL
SOBRE SEGURIDAD
INDUSTRIAL, VI CONGRESO
ANDINO EN SEGURIDAD
INDUSTRIAL, PROTECCIÓN
INTEGRAL Y SALUD EN EL
TRABAJO**

“TODOS COMPROMETIDOS EN GENERAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y SEGURA EN LAS EMPRESAS”



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: REALIDAD Y RETOS DE LAS FISCALIZACIONES LABORALES

Liliana Tsuboyama Shiohama

Octubre, 2014

Ley N° 29783,
Ley de SST



Ambito de aplicación de la Ley

Todos los sectores económicos

Todos los empleadores y trabajadores regimén privado

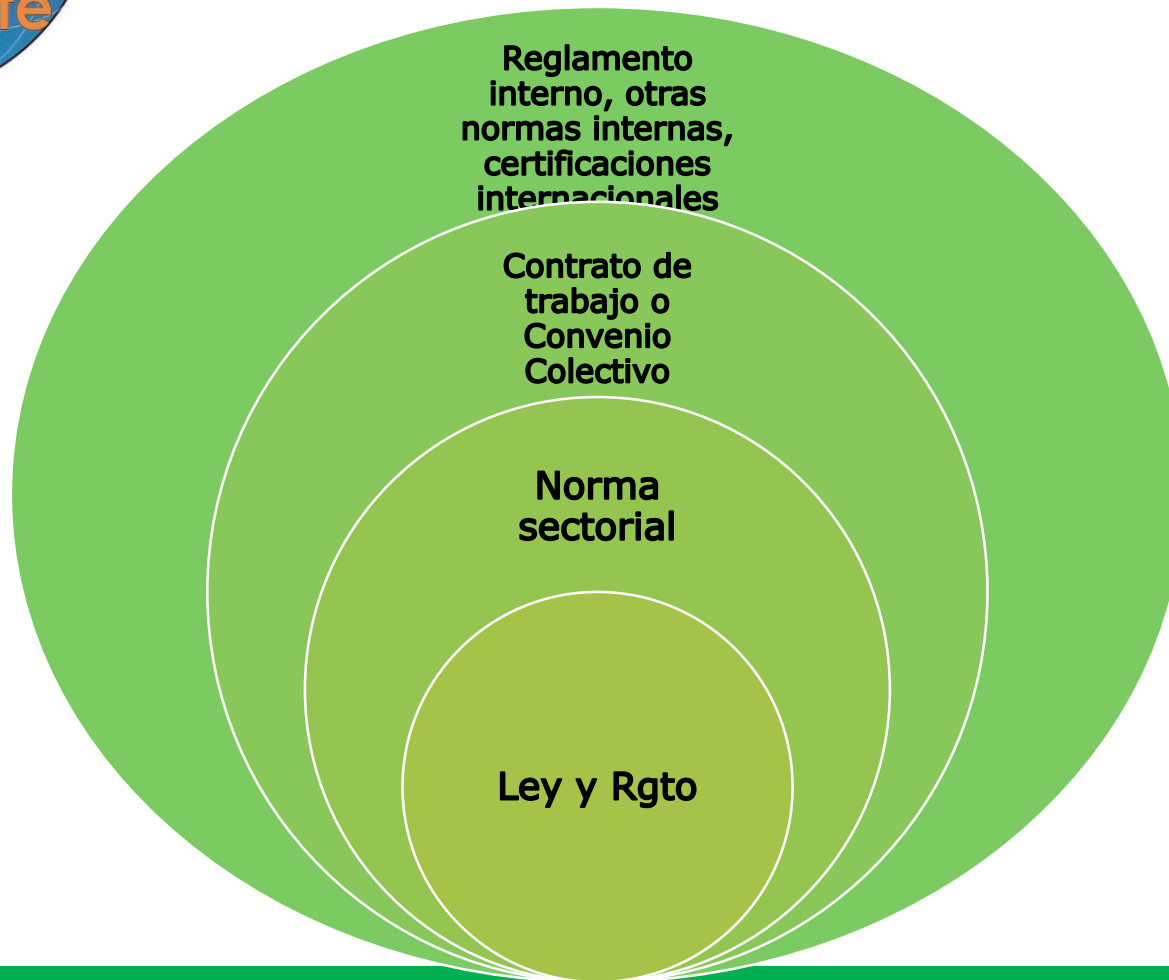
Estado como empleador y servidores públicos

FFAA y PNP

Trabajadores por cuenta propia

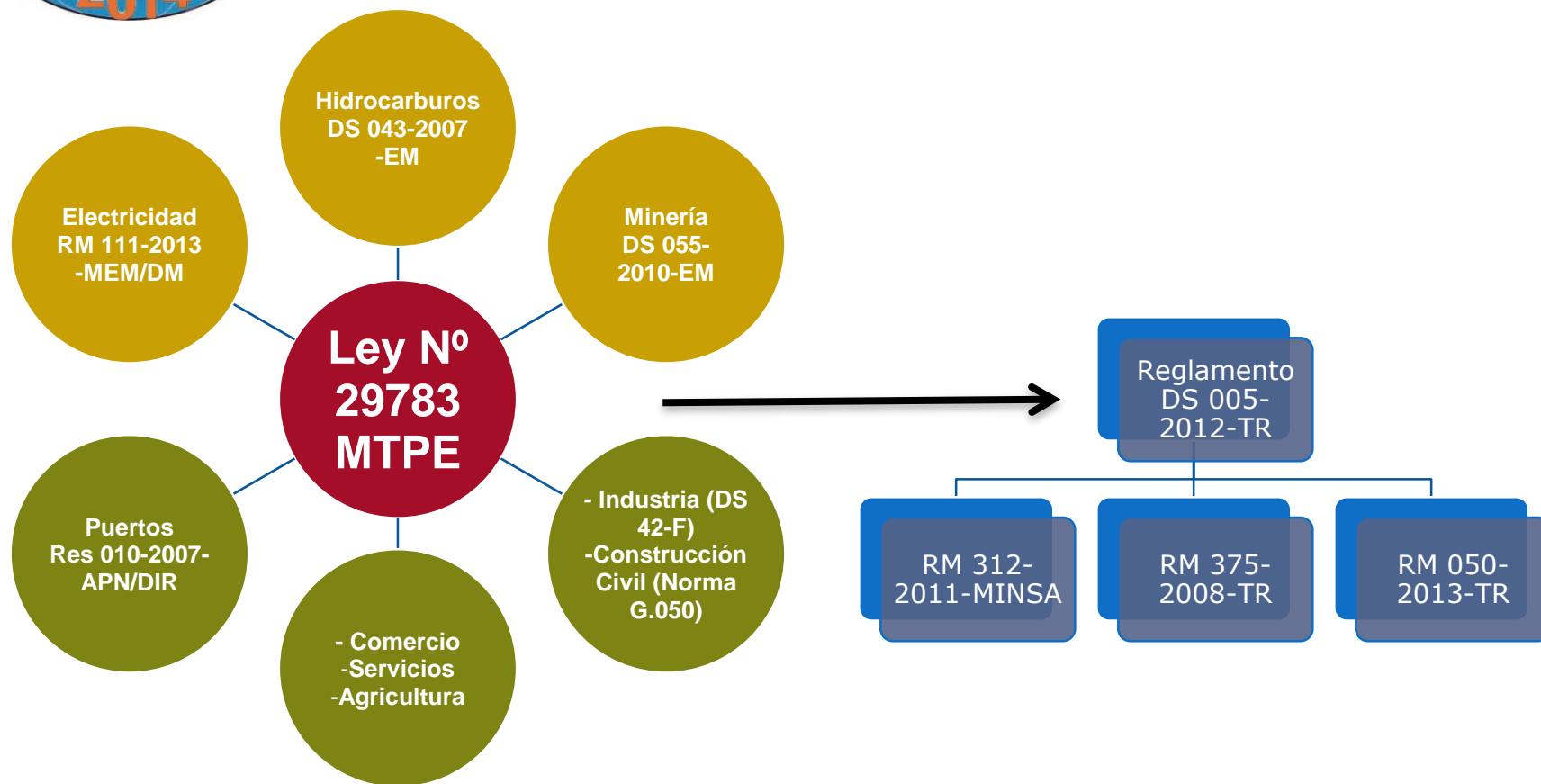


Norma mínima



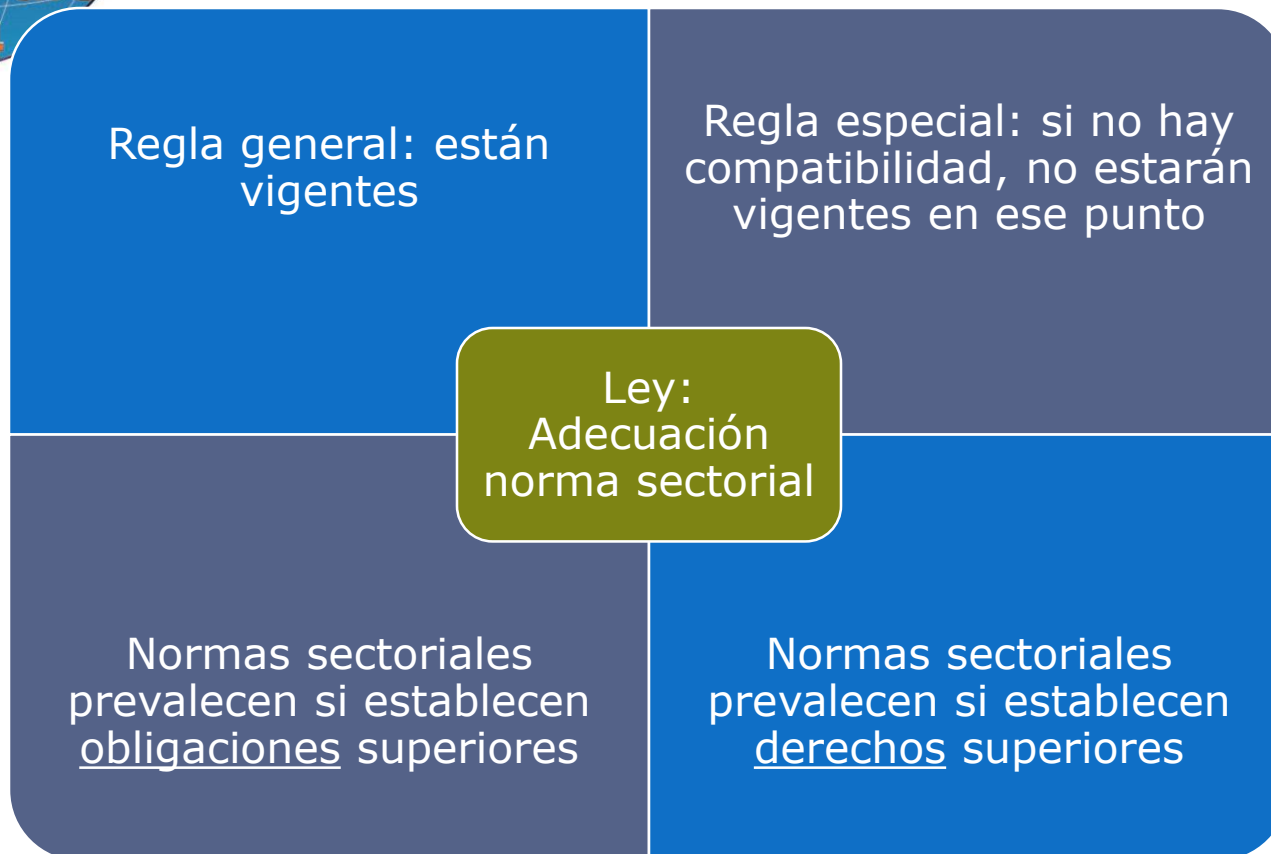


Norma mínima y normas sectoriales





Aplicación de normas sectoriales



Sistema Interno de Gestión



¿Quién es el responsable?

LIDERAZGO
INDELEGABLE
DEL
EMPLEADOR



1. Política

Específica y apropiada

Concisa y clara

Escrita, fechada y firmada

Difundida y accesible

Actualizada y a disposición

Consultada con trabajadores y representantes



2. Mapa de riesgos

Plano de condiciones de trabajo que identifica y localiza los problemas y acciones de protección



2. Mapa de riesgos

4.- MAPA DE RIESGOS

TABLA 1 - Formas geométricas y significado general

FORMA GEOMÉTRICA	SIGNIFICADO	COLOR DE SEGURIDAD	COLOR DE FONTO	COLOR DEL FONTOGRAMA	EJEMPLO DE USO
	PROHIBICIÓN	ROJO	BLANCO	NEGRO	Prohibido fumar. Prohibido hacer fuego. Prohibido hacer trabajos de soldadura al aire.
	OBLIGACIÓN	AZUL	BLANCO	BLANCO	Use siempre el casco. Use siempre el cinturón de seguridad. Use siempre.
	ADVERTENCIA	AMARILLO	NEGRO	NEGRO	Riesgo eléctrico. Riesgo de incendio. Riesgo de caídas.
	CONDICIÓN DE SEGURIDAD	VERDE	BLANCO	BLANCO	Clavos que dañan. Cables de energía. Cables de comunicación.
	SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS	ROJO	BLANCO	BLANCO	Botón de incendio. Botón de alarma. Botón de emergencia.

ANEXO B (OPORTUNATIVO)
EJEMPLO DE SEÑALES DE SEGURIDAD Y SÍMBOLOS
SEÑALES DE EQUIPOS CONTRA INCENDIOS

SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SÍMBOLO	SEÑAL DE SEGURIDAD
EXTINTOR		
EXTINTOR ROBYANTE		
MANEJERA O CERRA SU CERRADURA		
IRRADIANTE		

SEÑALES DE PROHIBICIÓN

SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SÍMBOLO	SEÑAL DE SEGURIDAD
PROHIBIDO FUMAR		
PROHIBIDO HACER FUEGO		
PROHIBIDO HACER FUEGO ALIBERTO O POLVARAR		
PROHIBIDO HACER USO DE ESTA ÁREA		
NO JALAR CON AGUA		

SEÑALES DE PROHIBICIÓN

SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SÍMBOLO	SEÑAL DE SEGURIDAD
PROHIBIDO TOCAR		
NO USAR EL EQUIPO QUE PARA TRANSPORTAR PERSONAS		
NO USAR EL ASCENSOR EN CASO DE SISMO O INCENDIO		
PROHIBIDO EL USO DE VEHÍCULOS INDUSTRIALES		
PROHIBIDO TRANSPORTAR PERSONAS		





3. Programa anual

Conjunto de actividades de prevención que establece la empresa para ejecutar en un año



3. Programa anual

2.- PLAN Y PROGRAMA ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Un plan de seguridad y salud en el trabajo es aquel documento de gestión, mediante el cual el empleador desarrolla la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores o de otros datos disponibles, con la participación de los trabajadores, sus representantes y la organización sindical.

La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a la empresa, entidad pública o privada:

- a) Cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva.
- b) Mejorar el desempeño laboral en forma segura.
- c) Mantener los procesos productivos o de servicios de manera que sean seguros y saludables.

El plan de anual de seguridad y salud en el trabajo está constituido por un conjunto de programas como:

- Programa de seguridad y salud en el trabajo.
- Programa de capacitación y entrenamiento.
- Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, otros.

Estructura básica que comprender el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Alcance
2. Elaboración de línea de base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Se puede utilizar la "Lista de verificación de los lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo está basada en la ley de seguridad y salud en el trabajo Ley N° 29783".
3. Política de seguridad y salud en el trabajo
Para definir la política se debe tener en cuenta los principios establecidos en el Art. N° 23 de la Ley de seguridad y salud en el trabajo y la Ley N° 29783.
4. Objetivos y Metas
Ejemplos referenciales:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	META	INDICADORES	RESPONSABLE
Mejorar los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias	Ejecución simulaciones programadas	80%	$\frac{N^{\circ} \text{ Ejecuciones ejecutadas} \times 100\%}{N^{\circ} \text{ Ejecuciones programadas}}$	Definir responsable
	Realizar inspecciones de seguridad y salud en el trabajo dirigidas a preparación y respuesta a emergencias	90%	$\frac{N^{\circ} \text{ Inspecciones ejecutadas} \times 100\%}{N^{\circ} \text{ Inspecciones programadas}}$	Definir responsable





4. Registros internos

Obligatorios: en un solo libro o separados

Medio físico o electrónico

Actualizados

A disposición de trabajadores y Autoridad

Confidencialidad

Reglamento: MYPYME y empresas no riesgosas tendrán registros simplificados



4. Registros internos

FORMATOS REFERENCIALES

A. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES, INCIDENTES PELIGROSOS Y OTROS INCIDENTES

1. Registro de accidentes de trabajo

Cuando ocurra un accidente de trabajo, es preciso que se adopten las medidas necesarias que eviten su repetición. La recopilación detallada de los datos que ofrece un accidente de trabajo es una valiosa fuente de información, que es conveniente aprovechar al máximo. Para ello es primordial que los datos del accidente de trabajo sean debidamente registrados, ordenados y dispuestos para su posterior análisis y registro estadístico.

Nº REGISTRO:	REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO											
DATOS DEL EMPLEADOR PRINCIPAL:												
1	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		2	RUC	3	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)		4	TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA		5	Nº TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL
COMPLETAR SÓLO EN CASO QUE LAS ACTIVIDADES DEL EMPLEADOR SEAN CONSIDERADAS DE ALTO RIESGO												
Nº TRABAJADORES AFILIADOS AL SICR			Nº TRABAJADORES NO AFILIADOS AL SICR			NOMBRE DE LA ASEGURADORA						
COMPLETAR SÓLO EN CASO QUE LAS ACTIVIDADES DEL EMPLEADOR SEAN CONSIDERADAS DE ALTO RIESGO												
DATOS DEL EMPLEADOR DE INTERVENIENDA, SUBCONTRATISTA, CONTRATISTA, O TERCERO:												
7	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		8	RUC	9	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)		10	TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA		11	Nº TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL
COMPLETAR SÓLO EN CASO QUE LAS ACTIVIDADES DEL EMPLEADOR SEAN CONSIDERADAS DE ALTO RIESGO												
Nº TRABAJADORES AFILIADOS AL SICR			Nº TRABAJADORES NO AFILIADOS AL SICR			NOMBRE DE LA ASEGURADORA						
DATOS DEL TRABAJADOR:												
12				13				14		15		
APELLIDOS Y NOMBRES DEL TRABAJADOR ACCIDENTADO				Nº DNI				EDAD				
16	17	18	19	20	21	22	23	24				
ÁREA	PUESTO DE TRABAJO EN EL EMPLEO	ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	REGÍ. FOM	TURNO (OTN)	TIPO DE CONTRATO	TIEMPO DE EXPERIENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO	Nº HORAS TRABAJADAS EN LA JORNADA LABORAL (Antes del accidente)					
FECHA Y HORA DE LA INVESTIGACIÓN												
25			26			27						
OCURRENCIA DEL ACCIDENTE			FECHA DE INICIO DE LA INVESTIGACIÓN			LUGAR EXACTO DONDE OCURRIÓ EL ACCIDENTE						
DA	MEB	AÑO	DA	MEB	AÑO							
MARCAR CON (X) GRAVEDAD DEL ACCIDENTE DE TRABAJO												
28				29				30		31		
MARCAR CON (X) GRAVEDAD DEL ACCIDENTE INCAUSANTE (DE SER EL CASO)				MARCAR CON (X) GRADO DEL ACCIDENTE INCAUSANTE (DE SER EL CASO)				Nº DÍAS DE DECANIO MEDICO		Nº DE TRABAJADORES AFECTADOS		
ACCIDENTE LEVE		ACCIDENTE MODERADO		ACCIDENTE MORTAL		TOTAL TEMPORAL		TOTAL PERMANENTE		TOTAL		
DESCRIBIR PARTE DEL CUERPO LESIONADO (De ser el caso):												
DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO:												
<p>Describir sólo los hechos, no escriba información susceptible que no pueda ser comprobada.</p> <p>Adjuntar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Declaración del afectado sobre el accidente de trabajo. Declaración de testigos (de ser el caso). Procedimientos, planes, registros, entre otros que ayuden a la investigación de ser el caso. 												
DESCRIPCIÓN DE LAS CAUSAS QUE DIFERENCIAN EL ACCIDENTE DE TRABAJO:												
<p>Cada empresa o entidad pública o privada, puede adoptar el modo de determinación de causas, que mejor se adapte a sus características y debe adjuntar el presente formato al desarrollo de la misma.</p>												
MEDIDAS CORRECTIVAS:												
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA CORRECTIVA				RESPONSABLE		FECHA DE EJECUCIÓN		Completar en la fecha de ejecución propuesta, el ESTADO de la implementación de la medida correctiva (resultado, pendiente, en ejecución)				
						DÍA, MES, AÑO						
REPARTIR EN LAS REGIONES COMO SEAN NECESARIAS:												
NOMBRE Y CARGO DE LOS RESPONSABLES DE LA INVESTIGACIÓN:												
Nombre:		Cargo:		Fecha:		Firma:						
Nombre:		Cargo:		Fecha:		Firma:						





5. Comité

Paritario

Empresa con
20
trabajadores

Mínimo 4 y
máximo 12

Trabajadores
eligen /
empleador
designa

Licencia de 30
días autorizada
por Comité

Si hay
sindicato
mayoritario:
observador



5. Comité: funciones

Accede a
información

- Sin limitación, sobre SST
- Resultados de auditorías e inspecciones

Aprueba

- RISST
- Programa anual
- Mapa de riesgos
- Investigación de accidentes

Vigila

- Cumplimiento de legislación
- Servicio de SST



5. Comité: Regulación

Sólo tiene
competencia en
SST

Reuniones
mensuales y
extraordinarias
dentro de jornada

Posibilidad de
subcomités

Elección a cargo
del sindicato

Decisiones por
consenso.
Presidente tiene
voto dirimente

Protección contra
despido incausado



6. Reglamento interno de SST

ÍNDICE

(General)

- I. RESUMEN EJECUTIVO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA, ENTIDAD PÚBLICA O PRIVADA
- II. OBJETIVOS Y ALCANCES
 - A. Objetivos.
 - B. Alcances.
- III. LIDERAZGO Y COMPROMISOS, Y POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD
 - A. Liderazgo y compromisos.
 - B. Política de seguridad y salud.
- IV. ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR, DE LOS SUPERVISORES, DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES QUE LES BRINDAN SERVICIOS SI LOS HUBIERA
 - A. Funciones y responsabilidades.
 - B. Organización interna de seguridad y salud en el trabajo.
 - C. Implementación de registros y documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - D. Funciones y responsabilidades de las empresas, entidades públicas o privadas que brindan servicios.
- V. ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OPERACIONES
- VI. ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS SERVICIOS Y ACTIVIDADES CONEXAS
- VII. PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS





6. Reglamento interno de SST

Obligatorio para
empresas con 20
trabajadores

Norma interna de
SST más
importante

Contenido mínimo
señalado por el
reglamento

Obligatorio para
trabajadores

Obligatorio para
contratistas

A conocimiento
para trabajadores
indirectos,
practicantes y
autónomos



7. Servicios de seguridad y salud ocupacional

Obligatorio para todo empleador

A cargo de médico ocupacional

Propio de una empresa o común a varias

Ambiente de menos de 200 trabajadores: 8 horas / semana

Ambiente de mas de 200 trabajadores: 30 horas / semana

Espacio físico adecuado y equipo médico básico



Tercerización de la implementación, gestión, monitoreo y cumplimiento de las normas de SST

•Requisitos.- Deben presentarse de manera copulativa:

i)Que la empresa tercerizadora asuma los servicios prestados por su cuenta y riesgo.

ii)Que la empresa tercerizadora cuente con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales.

iii)Que la empresa tercerizadora sea responsable por los resultados de sus actividades; y,

iv)Que los trabajadores de la empresa tercerizadora se encuentren bajo su exclusiva subordinación.



Tercerización de la implementación, gestión, monitoreo y cumplimiento de las normas de SST

- Elementos característicos de la tercerización.-

- Pluralidad de clientes.

- Contar con equipamiento.

- Inversión de capital.

- Retribución por obra o servicio.

En ningún caso se admite la sola provisión de personal.

Prevención de
daños como
objetivo central

Principales obligaciones del empleador



Capacitación

Oportunidad

- Dentro de la jornada

Cantidad

- Por lo menos 4 al año.
Adicionales al Comité.

Calidad

- Relacionadas con los riesgos,
procesos, equipos, etc



Exámenes médicos

Previos

- En función al cargo a ocupar
- En función a los riesgos
- Obligatorios sólo para actividades riesgosas

Periódicos

- Seguimiento a salud
- Cambios en la prestación
- Cada dos años

Al término

- Evaluación final de la salud
- Limitación de responsabilidad
- Obligatorios sólo para actividades riesgosas y facultativos para resto de actividades.



Supervisión

Incluye
procedimientos
internos y
externos

Identifica fallas
del sistema
interno

Prevé
intercambio de
información

Verifica que
medidas de
prevención son
eficaces

Sirve para
identificar
peligros y control
de riesgos

Se define según
diferentes
niveles de
gestión

Implica
mediciones
cualitativas y
cuantitativas



Indemnización

Incumplimiento del deber de
prevención genera pago de
indemnización

En favor de víctima o
derechohabientes

Aplica en
accidentes de
trabajo

Aplica en
enfermedades
ocupacionales

Determina el
MTPE

Determina
Poder Judicial

Derechos de los trabajadores



Derechos de los trabajadores



SUNAFIL



Reglas aplicables a la inspección de trabajo

- Se ha establecido un plazo de 3 años (hasta el 11 de julio de 2017), durante el cual el Sistema de Inspección del Trabajo (SUNAFIL) deberá **privilegiar las acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras.**



Reglas aplicables a la inspección de trabajo

- Cuando se constate la existencia de una infracción, el inspector debe proceder de la siguiente manera:
 - a) Efectuará un requerimiento orientado a que el empleador subsane su infracción.
 - b) Si el empleador procede a la subsanación dentro del plazo conferido, se dará por concluido el procedimiento.
 - c) Sólo en los casos en los que la infracción no sea subsanada dentro del plazo o se trate de una infracción insubsanable, se dará inicio al procedimiento sancionador (imposición de la multa).



Reglas aplicables a la inspección de trabajo

- La multa a imponer no será mayor al 35% de la que corresponda aplicar, luego de la evaluación del caso y sobre la base de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
- Lo anterior no aplicará en los siguientes supuestos, en los que se impondrá el 100% de la multa:
 - a) Infracciones muy graves que, además, afecten muy gravemente: (i) la libertad de asociación y la libertad sindical, y (ii) las disposiciones referidas a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Reglas aplicables a la inspección de trabajo

- b) Infracciones referidas a la contravención de: (i) la normativa sobre la protección del trabajo del niño, niña y adolescente, cualquiera fuera su forma de contratación, y (ii) la normativa sobre prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- c) Infracciones que afecten las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, siempre que hayan ocasionado muerte o invalidez permanente al trabajador.
- d) Actos de obstrucción a la labor inspectiva, salvo que el empleador acredite que actuó diligentemente.
- e) Actos de reincidencia, entendiéndose por tal a la comisión de la misma infracción dentro de un periodo de 6 meses desde que quede firme la resolución de sanción de la primera.



¿Qué debe contener acta de infracción en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional?

La forma en se produjo

Las causas

Sujetos responsables (de haberlos)

Si se produjeron por ausencia de medidas de seguridad

Medidas correctivas que se adoptaron

Responsabilidades del empleador



Responsabilidad administrativa

Multas (Ley y Reglamento de Inspecciones)

Indemnización (Ley y Reglamento de SST).

Paralización de labores (Ley y Reglamento de Inspecciones)

Cambios en la infraestructura (Ley y Reglamento de Inspecciones)



Responsabilidad penal: No aplica si trabajador incumple normas de SST

Deliberadamente infringe normas de SST, habiendo sido notificado antes por la Autoridad, poniendo en peligro inminente la vida o salud

- 1 a 4 años de cárcel

Si como consecuencia de lo anterior se produce muerte o lesiones graves de trabajador o tercero, y el agente pudo prever resultado

- 4 a 8 años de cárcel en caso de muerte
- 3 a 6 años de cárcel en caso de lesión grave



Responsabilidad Civil

Indemnización por daños y perjuicios



GRACIAS

“TODOS COMPROMETIDOS EN GENERAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y SEGURA EN LAS EMPRESAS”