



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad
y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Jorge Luis Lancho Sánchez

ASESORA:

Dra. Galia Susana Lezcano López

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Administrativo

PERÚ – 2017

Página del Jurado

Dr. Arturo Melgar Begazo
Presidente

Dr. Alejandro Menacho Rivera
Secretario

Dra. Galia Susana Lescano López
Vocal

Dedicatoria

Agradecimiento, a mi familia por su apoyo silencioso

“He peleado la buena batalla, he acabado la carrera, he guardado la fe” 2 Timoteo (4:7)

El autor

Agradecimiento

A Dios por su inmensa misericordia:

“Recuérdales que se sujeten a los gobernantes y autoridades, que obedezcan, que estén dispuestos a toda buena obra.” (Tito 3:1)

A los Docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejos por su paciencia y dedicación impartida durante mis estudios de la Maestría en Gestión Pública.

Al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP por el apoyo brindado.

Jorge

Declaración Jurada

De, Jorge Luis Lancho Sánchez, estudiante del programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 15412701, con la Tesis titulada “Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Entidades Públicas” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de octubre de 2017

Jorge Luis Lancho Sánchez

DNI: 15412701

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejos, filial Los Olivos, pongo en consideración de ustedes mi tesis que lleva por título “Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Entidades Públicas” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejos; para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo concientizar a los Funcionarios responsables de la dirección y manejo de las Entidades Públicas, para que mediante el cumplimiento de la Ley, garanticen en cada unidad organizativa los medios y condiciones que protejan la vida de todos los trabajadores de las Entidades Pública y de las personas que no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o personas que se encuentren dentro del ámbito del centro de labores los recursos y condiciones para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerada como una disciplina que de manera oportuna previene las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores que tiene por objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo en todas las entidades públicas.

El presente trabajo de investigación está estructurado de nueve capítulos. El primer capítulo lo constituye la introducción, el segundo capítulo comprende el Problema de Investigación, el tercer capítulo el Marco Metodológico, El cuarto capítulo los Resultados, el quinto capítulo la Discusión, el sexto capítulo las Conclusiones, el séptimo capítulo las Recomendaciones y el octavo capítulo las Referencias Bibliográficas. Finalmente se presenta los Anexos. Ante lo expuesto, espero que el trabajo de investigación sea evaluado y merezca su aprobación

El autor

Lista de contenidos

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Cuadros	viii
Índice de gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
1.1 Antecedentes	13
1.2 Marco teórico referencial	21
1.3 Marco conceptual	27
1.4. Marco espacial	29
1.5. Marco temporal	30
1.6. Contextualización	31
II. Problema de investigación	45
2.1. Formulación de los problemas de investigación	47
2.2. Justificación	50
2.3. Relevancia	60
2.4. Contribución	61
2.5. Objetivos	63
III. Marco metodológico	64
3.1. Metodologías	65
3.2. Escenario de estudio	65
3.3. Caracterización de sujetos	66

3.4. Trayectoria metodológica	66
3.5. Técnicas e instrumentos usados en la recolección de datos	67
3.6. Tratamiento de la información	68
3.7. Mapeamiento	69
3.8. Rigor Científico	70
IV. Resultado	73
4.1. Descripción de resultados	73
IV. Discusión	77
5.1. Discusión	78
VI. Conclusiones	87
VII. Recomendaciones	91
VIII. Referencias	
IX. Anexos	

Resumen

En el presente trabajo de investigación titulado “Implementación de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Entidades Pública” “tiene como objetivo la de garantizar las condiciones de trabajo digno y seguro, de manera que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar su salud e integridad.

A nivel del Estado no existe un diagnóstico situacional integral sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se puede indicar que los primeros esfuerzos los realizó la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), quien a través de encuestas (año 2012) viene procurando obtener información para un primer acercamiento a la realidad en esta materia. En ese sentido, es importante articular esfuerzos con otras entidades claves para el levantamiento de información respecto al sector público.

El resultado del presente trabajo, tuvo como objetivo principal concientizar que las Entidades Públicas implementen adecuadamente la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera efectiva, eficiente y que esta, esté alineada a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que fue aprobada mediante el Decreto Supremo N° 002-2013-TR, en concordancia con el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2017 -TR, donde la Superintendencia de Banca, Seguros Y AFP, tendrá la responsabilidad de verificar el cumplimiento de todas las normas que regirán su real funcionamiento y resguardará el otorgamiento adecuado y oportuno de todas las prestaciones y todos los beneficios de los afiliados, responsabilidad que se encuentran detalladas en el eje de acción N° 5 que es parte de la matriz de la norma de la referencia.

Palabra clave: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Abstract

In the present research work entitled "Implementation of Law 29783, Law of Safety and Health at Work in Public Entities" aims to ensure decent and safe working conditions, so that the worker can perform their work efficiently and without risks, avoiding events and damages that may affect your health and integrity.

At the State level, there is no comprehensive situational diagnosis of occupational safety and health conditions. It can be indicated that the first efforts were made by the National Civil Service Authority (SERVIR), which through surveys (year 2012) comes trying to obtain information for a first approach to reality in this matter. In this sense, it is important to coordinate efforts with other key entities for the collection of information regarding the public sector.

The main objective of the present work was to raise awareness that Public Entities implement Law No. 29783, Law on Safety and Health at Work in an effective, efficient manner that is aligned with the National Health and Safety Policy. in the Work, the same that was approved by the Supreme Decree N ° 002-2013-TR, in accordance with the National Plan of Safety and Health at Work 2017-2021 approved by Supreme Decree N ° 005-2017 -TR, where the Superintendency of Banking, Insurance and AFP, will have the responsibility of verifying compliance with all the rules that will govern its real functioning and will safeguard the adequate and timely granting of all benefits and all the benefits of the affiliates, responsibility that are detailed in the axis of action N ° 5 that is part of the matrix of the norm of the reference.

Keyword: Occupational Health and Safety Management System

I. Introducción

1.1 Antecedentes

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, recomienda que todas las Entidades Públicas que por diferentes razones no han implementado un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en adelante SGSST, realizará los esfuerzos necesarios para garantizar todos los recursos necesario para que estos puedan llegar de manera oportuna y garantizar la prevención en materia de seguridad y salud a todos los trabajadores que desarrollan sus actividades dentro de sus instalaciones.

De conformidad con lo establecido en la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias, señalan que las entidades pública en sus tres niveles de gobierno, están en la obligación de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de promover una cultura de los riesgos generados por el trabajo, todos los trabajadores deberán asegurar su participación donde velaran por el fiel cumplimiento de la normativa que versen en la materia de seguridad y salud

Para hacer más efectivo un SGSST en las Entidades Públicas en los tres niveles de Gobierno, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo nos brinda métodos y herramientas que son muy confiables y esto nos llevará asegurar de manera oportuna la prevención de accidente e incidente y detectar a tiempo enfermedades médicos ocupacionales para que mediante los exámenes médicos sea superada, las Entidades Públicas muchas veces en el orden de prelación de sus responsabilidades, tratan primero de acceder a una certificación internacional mediante una norma ISO dentro de su SGSST, las que acceden muchas veces incumpliendo los requisitos legales ya impuesto en nuestro ordenamiento jurídico nacional, todo ello detectable al momento que la autoridad inspectora supervisa el SGSST con el propósito de ver si el sistema que se implementó se desarrolla de manera eficaz y a la medida de las actividades que desarrolla dentro de las instalaciones de la Superintendencia se da con la

debida protección donde se vela de manera adecuada por el trabajador que es parte importante del sistema.

La implementación de un SGSST en las Entidades Pública se necesita la composición de un equipo multidisciplinario que de acuerdo a la ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo , deben estar constituido por profesionales con pleno conocimiento en materia, esto garantizará el buen desarrollo del SGSST, se debe de considerar que todas las actividades que se desarrollen deberán estar alineados a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que fue aprobada por el Decreto Supremo 002-2013-TR, en concordancia con el Decreto Supremo 005-2017-TR, que aprueba el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, documentos de gestión que versan en materia de SST.

El SGSST que deben estar alineados a la Política Nacional y a los requisitos legales que versan en materia de SST y estos deben ser aplicado de manera oportuna, toda vez que los cambios de las tecnologías que se dan dentro del SGSST y dentro de las mejoras continuas del sistema se requiere que estos se realicen de manera oportuna y adecuada toda vez que cada día se va alcanzando ese pensamiento de manera preventiva en tema relacionado a la seguridad del trabajador.

En el presente trabajo de investigación, se consultó los trabajos de investigación de autores de universidades nacionales e internacionales que obtuvieron el grado académico de Maestro, los mismos que guardan relación al presente trabajo, también se optó por material de lectura de revistas y artículo emitidos por organizaciones especializadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, los que se tuvo en consideración en el presente trabajo de investigación.

En el año 1911 se promulga la Ley N° 1378 que versó sobre la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, convirtiéndose en la época en un dispositivo legal considerado líder en Latinoamérica en materia de SST, toda vez que se le considero en su momento

como pionera en la prevención de los riesgos laborales, los mismos que siempre están presente en todas las actividades que se lleven a cabo.

Es en este sentido, que en el mes de agosto del año 2011, se promulgó la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que en su cuarta disposición complementarias modificatorias, modificó el artículo 168-A del código penal vigente a la fecha, en la que señala expresamente hasta ocho de prisión efectiva cuando el empleador deliberadamente infringe la ley, pero se hace equitativo toda vez que se excluye de esta responsabilidad a los empleadores cuando es el trabajador quien infringe la ley.

Señalar que al cumplir cien años de la dación de la primera Ley N° 1378 (1911), la misma que se promulgó para asegura una indemnización a los trabajadores accidentados, se promulgó la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde el objetivo principal es la prevención de los riesgos laborales y enfermedades ocupacionales, la Ley de la referencia trae como novedad, el estricto cumplimiento por parte de todos los sectores económicos y de servicios, vale decir que se subsana una brecha que se contemplaba en el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, promulgado el 28 de setiembre de 2005.

El Decreto Supremo N° 009-2005-TR, señalaba en su artículo 2°, que esta norma solo aplicaba a los empleadores que desarrollaban sus funciones bajo el amparo del régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, en este contexto, el 19 de agosto de 2011, se promulgó la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que en su artículo 2° señala que es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios inclusive a los funcionarios y trabajadores de sector público incluidos trabajadores de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú.

El día 19 de diciembre de 2012, se promulgó la Ley N° 29981, que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL) la misma que modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, denominado Organismo Técnicos Especializado en Materia de Fiscalización, el mismo que está adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), y dentro de sus

funciones tiene la responsabilidad de supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo y en materia socio-laboral y brindar asesorías técnicas la misma que tienen la facultad de la emisión de normas que versen en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel regional.

Cabe señalar que en la Constitución Política del Perú del año 1979, en el que el Estado velaba por la seguridad y salud de los trabajadores, donde expresamente se garantizaba que el trabajador pudiera desarrollar sus actividades dentro de un ambiente saludable, pero con la promulgación de la nueva Constitución Política del Perú del año 1993, se considera de manera genérica la protección laboral, como lo señalan los artículos 9 y 10, donde el Estado tendrá como objetivo principal velar para que estos derechos sean vistos como una atención prioritaria.

El 07 de mayo del 2004 en reunión realizada en el vecino país del Ecuador donde se aprobó el documento normativo para la región en materia de SST denominado Decisión 584 que sustituye a la Decisión 547, en la misma en su tercera disposición transitoria, los países miembros asumen el compromiso de adoptar las medidas necesarias para que los países miembros se comprometan en el plazo prudencial (doce meses) incluir en el ordenamiento jurídico el presente instrumento andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.1.1 Antecedentes Nacionales

Como lo refiere en su trabajo de investigación Lengua (2013) titulado “La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho” Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la “Pontificia Universidad Católica del Perú, desarrolla una propuesta referente a los incidentes y accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales”.

Señalar que con la promulgación de la ley N° 30222, que modifica a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, detalla en su artículo 76° que el empleador tiene el deber de la adecuación del puesto de trabajador, en este sentido la propia ley faculta al trabajador a ser transferido a otro puesto de trabajo en el supuesto que este sufriera un accidente o enfermedad profesional, produciendo alguna discapacidad temporal, todo ello con el fin de que implique menos riesgos a la salud, todo ello se debe dar sin menoscabo de sus derechos remunerativo, salvo en el caso que el trabajador sufriera una discapacidad permanente lo que ocasionaría la extinción del vínculo laboral del trabajador. (Literal e, art 52, D.L N° 728)

Desde la perspectiva de la teoría del riesgo profesional, los fundamentos objetivos de la responsabilidad patronal debían ser reformulados, la responsabilidad objetiva se fundaría ya no en la titularidad de bienes riesgosos, o en el desempeño de una actividad riesgosa, sino en el desarrollo de actividades de provecho propio para el empresario, siendo que la potencialidad de la ocurrencia de accidentes y enfermedades atribuibles al trabajo deviene en una realidad inevitable. Así lo señala también Alonso Olea: (1995 p112) [...] quien genera una situación de riesgo, al margen de toda consideración de culpa o negligencia, ha de pechar con las actualizaciones del riesgo en siniestro, aunque éstas se deban al azar; tal es el principio a aplicar a las situaciones de riesgo generadas por el funcionamiento de la empresa.

Haciendo un análisis del trabajo de investigación presentado por Lengua Apolaya (2013), trabajo de investigación titulado “La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho” tener en consideración cuando un trabajador sufriera un accidente de trabajo o se reincorpore después de un prolongado descanso médico, primeramente de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, el empleador deberá programar un examen médico ocupacional de reingreso, el mismo que tiene que estar alineado a la norma de la referencia, este se hace con el propósito de preservar la salud del trabajador.

La propia Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en su artículo 76°, contempla el derecho que goza el trabajador de ser reubicado cuando este haya sufrido una enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, sin menoscabo de sus derechos remunerativos, esta medida es planteada como medida de protección en caso de enfermedades ocasionadas por el trabajo, este tema no es novedoso en la presente ley, este beneficio ya se encontraba plasmado en el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, derogado a la fecha.

Anteriormente con la aplicación del Decreto Legislativo N° 728, este le facultaba al empleador poder extinguir el vínculo laboral ante cualquier menoscabo evidente de la salud del trabajador, pero con la promulgación de la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad, se refuerza este derecho y en concordancia con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que consagran el pleno derecho del trabajador a ser reubicado en un puesto que no genere riesgo a su salud.

Mosqueira (2016, p11) detalla en su trabajo de investigación titulado “Diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para industria de plásticos procomsac – en Chiclayo, trabajo de investigación para optar el grado académico de Magister en Ciencias, por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, refiere que evidentemente, los accidentes y enfermedades ocupacionales traen consigo consecuencias negativas, una de ellas son los costos directos e indirectos como indemnizaciones a los trabajadores lesionados o terceros, complementos salariales establecidos por la empresa, sea de una forma voluntaria o a través de convenios colectivos, multas por falta de condiciones de seguridad y salud, pago de sanciones por infracciones en materia de peligros y riesgos laborales y costos indirectos como pérdidas productivas, pérdidas de tiempo por ausentismo laboral, pérdidas de mercado, pérdidas de equipamiento, pérdidas materiales, seguro médico y otros costos. [5]

Para que una empresa pueda reducir los riesgos y no incurrir en los costos antes mencionados, deben prepararse y desarrollar una metodología de ingeniería que controlen y aseguren las disminuciones de peligros, riesgos y accidentes ocupacionales. El Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, es aquel que involucraría a los trabajadores en el tema de seguridad y salud en las organizaciones, además establecería métodos de control y seguimiento al problema referente al tema. Con respecto a la implementación del sistema, este debe desarrollarse según especificaciones internacionales, es decir respetando la estructura de la norma (OHSAS 18001).

1.1.2 Antecedentes Internacionales

Acosta (2013) En su trabajo de investigación refieren que la "Elaboración de un Manual de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional conforme a normativas NTE INEN 18001-2010 y 18002- 2010 en la Empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A, trabajo de investigación, trabajo de investigación que desarrolló para optar el grado académico de Magister en Seguridad, Higiene Industrial y Salud ocupacional por la Universidad de Guayaquil - Ecuador. Refiere que los accidentes laborales, en un elevado porcentaje, se genera por la falta de normas de Seguridad Industrial en las empresas o fábricas, que producen diferentes tipos de bienes y servicios, por la poca de experticia en la mano de obra y la falta de educación para la prevención, al respecto, Creus y Mangosio (2011), conceptualizan de la siguiente forma: El concepto de accidente, así como el de seguridad, ha ido variando a medida que se producían cambios tecnológicos. Heinrich (1930), definía al accidente como un "evento no planeado ni controlado en el cual la acción o reacción de un objeto, sustancia, persona o radiación, resulta en lesión o probabilidad de lesión". "Lesión es el daño o alteración morbosa o funcional de los tejidos del organismo". Esta definición pone énfasis en la prevención de lesiones. Sin embargo, actualmente el concepto se va desplazando hacia la faz organizativa. Así, Blake (1950), definía el accidente como "una secuencia no planeada ni buscada que interfiere o interrumpe la actividad laboral".

Romero (2013 p 49) hace referencia en su trabajo de investigación que lleva por título “Diagnóstico de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo e implementación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa mirrorteck Industries S.A. trabajo desarrollado para optar el grado académico de Magister en Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional por la Universidad de Guayaquil, refiere que lo importante que la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo porque siendo una industria que desarrolla actividad de riesgo me llamo la atención la siguiente apreciación del autor:

Refiere que la citada empresa, a pesar de la actividad de riesgos que realiza no cuenta con área o departamento de seguridad y salud en el trabajo, solo hay la comprobación de que se entrega equipos de protección personal y que tiene instalados equipos para la protección contra incendios, como son los extintores y una parte en señalización con letreros y pictogramas de seguridad.

La empresa en mención no ha conformado el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, no ha identificado los riesgos laborales por cada puesto de trabajo, no posee un reglamento de seguridad y salud en el trabajo (RISST), no hay procedimientos elaborados para administrar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores. Como parte de este estudio practico e investigativo, la empresa ha dispuesto que se elabore el reglamento de seguridad y que se conforme el comité de seguridad y Salud en el trabajo, por lo que este cumplimiento hará que sea una guía para reducir los accidentes y enfermedades ocupacionales en los trabajadores, mediante la información y dar conocimientos para la identificación y control de los riesgos laborales.

Este proyecto se inicia con el diagnóstico general de la empresa en seguridad y salud en el trabajo, que se la realiza con lista de verificación tomada de la Resolución 333, Reglamento de Auditorias de Riesgos del Trabajo del IESS, (SART) (Anexo N°1), y con la Identificación cualitativa de los riesgos laborales mediante la Matriz de Riesgos sugerida por el Ministerio de Relaciones Laborales (Anexo N° 2). 50 La empresa en el año 2012, conformó el Comité de seguridad e higiene de la empresa (Anexo N° 3), que se

encuentra dirigida por el Gerente de Planta, cabe indicar que a pesar que la empresa tiene 14 trabajadores, y la ley menciona que con más de 15 trabajadores se conformó el Comité, para cumplir lo que dispone el Decreto Ejecutivo 2393, Art. 14.- De los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo. Consciente la Gerencia de que sus trabajadores conozcan sobre seguridad y salud, elaboró un Plan de Capacitación (Anexo N° 4), el cual se dio inicio en julio de 2012 Para constancia de que se está cumpliendo la capacitación de acuerdo al Plan de Capacitación se elaboran actas respectivas por parte del Comité Paritario, las cuales son aprobadas para proceder a realizarlas. (Anexos N° 5)

1.2 Marco teórico referencial.

1.2.1 Fundamentación teórica

En el año 1911 se promulga la Ley N° 1378, *que regula el aseguramiento e indemnizaciones por accidente de trabajo*, este dispositivo legal que fue considerado como una doctrina del riesgos de los accidentes de trabajo en su época, donde los empleadores se comprometía asumir responsabilidad económicas cuando se suscitaran accidentes de trabajo y producto de ello hubieran lesiones, incapacidad física y muerte que sufrieran los trabajadores, los empleadores serian implicados en la responsabilidad penal. Casi a cien años de su promulgación, el 19 de agosto del año 2011 se promulga la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que ubica al Perú en una situación expectante dado sus avances en la materia de seguridad y salud en el trabajo cabe resaltar que la presente Ley es de carácter obligatorio para todas las actividades, en la misma se considera un nuevo ilícito penal que deriva del incumplimiento del empleador de no garantizar los medios y condiciones que protejan la vida de los trabajadores.

1.2.2 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo señalado en el glosario de términos del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se entiende como un conjuntos de elementos que interactúan

donde el objetivo principal es la prevención de los riesgos laborales, de manera que a través de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que el empleador garantice un ambiente de trabajo seguro.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) contextualiza como la aplicación de los sistemas que gestionen la seguridad y salud en todos los centros de trabajos, los mismos que tiene como objetivos proporcionar los métodos de evaluación y poder mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de una gestión eficiente de los riesgos en el lugar de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo recomienda a todas las entidades públicas usar el denominado ciclo Deming, que lo define como un proceso basado en los principios “planificar, hacer, verificar, actuar (PHVA), ciclo que conlleva establecer la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, los mismo que incluye la participación de los empleadores de asistir con los recursos necesarios, las competencias profesionales de las personas.

La misma Organización Internacional del Trabajo, señala a un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como un conjunto de herramientas lógicas, que se debe caracterizar por su flexibilidad, la misma que se debe adaptar al tamaño y la actividad de las empresas (Entidades Públicas).

1.2.3 Implementación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, la asociación Española de Agente Forestales y Medio Ambiente - IRF España, la Confederación Andina de Naciones y el glosario de términos del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, coinciden en señalar que este es un órgano constituido de manera bipartita y paritaria, el mismo que está compuesto dentro de su estructura organizacional por representantes del empleador y representantes de los trabajadores, todos con sus respectivos suplentes, los mismos que tienen sus obligaciones señaladas en el artículo 42 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el mismo que está destinado a consultar de manera regular y periódica de las

actuaciones de las entidades públicas en materia de prevención de riesgos laborales.

1.2.4 Documentos obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De conformidad con el establecido en el artículo 32 del Decreto Supremo N° 005.2012-TR, establece la obligatoriedad de contar con los referidos documentos, sino que también debe de ser exhibido dentro de las instalaciones de las entidades públicas, o cuando la autoridad competente o la parte interesada lo solicite, son seis (06) los documentos del SGSST, los que se detalla a continuación

1. La Política de Seguridad Salud en el trabajo.

Documento de gestión, donde el empleador se compromete y garantiza la seguridad y salud de los trabajadores, cualquiera sea su condición contractual, en la política, el empleador debe establecer objetivos y metas los mismos que se revisan de manera periódica establecidas por empleador, la misma que debe ser específica y apropiada para la gestión de las entidades públicas, ser concisa y ser redactada con claridad, fechada y tener la firma del representante de la más alta jerarquía de la entidad, se debe difundir entre las partes interesadas y ser exhibida en un lugar visible dentro de la organización, y periódicamente se debe actualizar, la periodicidad la establece el empleador, de acuerdo al artículo 22 de la Ley, este documento de gestión debe ser actualizado periódicamente.

2. El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST)

De conformidad con el artículo 74 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, es de obligatorio cumplimiento cuando los empleadores en su centro de trabajo cuentan con más de veinte trabajadores, la estructura que debe tener el Reglamento debe tener una estructura señalada en la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, (anexo 2), el mismo que debe ser aprobado por el pleno del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, este documento debe ser entregado de forma escrita de manera física o virtual bajo cargo, el mismo se extiende a los trabajadores de tercerización, en modalidad formativa, y todos

las personas que presten servicios de manera esporádica o permanentes dentro de las instalaciones de las entidades públicas.

3. La Identificación de los Peligros y Evaluación de Riesgos y Control (IPERC)

Para la elaboración de este documento de gestión, se necesita de la participación activa de los trabajadores, los mismos que conocen de las actividades desarrollada dentro de la institución, en el mismo se debe plasmar las actividades rutinaria y no rutinaria, lo importante de este documento es que se debe establecer los controles operacionales eficiente, de manera que se puedan prevenir de manera oportuna los riesgos laborales.

4. Mapa de Riesgos.

De conformidad con el literal e) del artículo 35 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es responsabilidad de empleador elaborar un mapa de riesgo el mismo que como documento de gestión debe ser exhibido en un lugar visible dentro de las instalaciones del centro de trabajo, en el mismo se grafica los riesgos existente en cada puesto de trabajo.

5. Planificación de la actividad preventiva.

Documento de gestión desarrollado en el artículo 38 de la Ley N° 29783, donde se detalla la planificación de todas las actividades de manera preventivas que toda organización desarrolla a través de su plan anual de seguridad y salud en el trabajo, todo ello con la finalidad de siempre mantener informado a los trabajadores de toda la organización y asegurar su participación en todas las actividades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Importante documento de gestión donde se planifica todas las actividades del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que debe ser aprobado por el comité, todas las entidades públicas adicionalmente podrán añadir más documentos a la gestión que ayuden al buen desempeño de la gestión.

Entrevista al Coordinador Ejecutivo de SST de la S.B.S

Se realizó la entrevista al coordinador, responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a lo señalado en el artículo 36 de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde detalla todas las actividades que debe cumplir para su buen funcionamiento, también señala que es el empleador quien debe de organizar un “Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo” ello no lo exime al empleador de la responsabilidad.

En la entrevista se pudo conocer la importancia de implementar un sistema de gestión alineado a la ley N° 29783, Ley de seguridad y Salud en el Trabajo, donde en aplicación de los principios de prevención y responsabilidad, tiene como objetivo primordial es promover una cultura de prevención de los riesgos laborales en la superintendencia de Banca, Seguros y AFP, manifestó al respecto que se recibe el apoyo logístico y económico de parte del empleador, el mismo que facilita el desarrollo del sistema de gestión.

También, manifestó en la entrevista, que recomienda a las entidades públicas implementar un sistema de gestión, porque esto evitaría que en su momento fueran sancionados por la autoridad competente (SUNAFIL), en este sentido manifestó que los beneficios que se obtendría son muchos, y de esta manera se garantizará las condiciones laborales a todos los trabajadores de las entidades públicas y los usuarios recibirán un buen servicio de parte de los trabajadores.

Cronología de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas aplicables al Sistema de Gestión.

- Con fecha 20 de agosto de 2011, se promulgo la Ley (29783, 2011) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que tiene como objetivo la promoción de una cultura de prevención de minimizar los riesgos laborales y enfermedades profesionales en el país.
- El 25 de Abril de 2012, se promulgó el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene como objetivo la prevención de los riesgos laborales, sobre la base de la observancia de parte del empleador del deber de prevención,

el gobierno cumpliendo su rol de fiscalización y control del cumplimiento de la norma de la referencia, y asegurar la participación activa de los trabajadores que se encuentran bajo los diferente régimen laborales.

El 10 de julio de 2014, se realiza la primera modificatoria a la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, con la promulgación de la ley N° 30222, se efectúan cambios sustanciales en la anterior Ley (29783-2011)

El 08 de agosto de 2014, se promulgó el Decreto Supremo N° 006-2014-TR, dispositivo legal que modifica el Decreto Supremo 005-2012-TR, reglamento de la Ley, efectuándose cambio en beneficio de los trabajadores.

El 27 de octubre de 2016, se publicó la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, dispositivo legal que dispone que todos los empleadores deberán declarar en el registro de información T-REGISTRO, de la planilla electrónica la existencia de acuerdo a Ley del comité de seguridad y salud en el trabajo o supervisor de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, esta información de forma obligatoria empezó a regir del 1 de noviembre de 2016

El presente trabajo de investigación está centrado en la Superintendencia de Banca, Seguros Y AFP, Entidad Pública, que desde el año 2012 tiene implementado su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, recordar que la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue publicada el 19 de agosto de 2011, en el año 2012, la SBS, en cumplimiento de la citada ley y en concordancia con el Documento Normativo Interno (DNI) Resolución SBS N° 3832-2012, implementa su primer CSST-SBS, según datos proporcionado por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en adelante SSST (art. 36, Ley 29783, 2011), su Sistema de Gestión ya se encuentra en segunda fase, cabe señalar que en cumplimiento de la cuarta disposición complementaria transitoria y en concordancia con el artículo 43 de la Ley N° 29783, ya realizó su primera auditoria al Sistema de Gestión de Seguridad y

Salud en el Trabajo, el cual tiene un avance del 85% de implementación. La auditoría fue realizada por un auditor independiente de conformidad con la Resolución Ministerial N° 014-2013-TR que Aprueban Reglamento del Registro de Auditores Autorizados para la Evaluación Periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.3 Marco Conceptual

La seguridad y salud en el trabajo tiene su origen en el Perú desde el año 1911, con la promulgación de la Ley N°1378, que regulo el aseguramiento e indemnizaciones por accidentes de trabajo, considerada como una ley pionera en materia SST, que empieza a regular los temas de la materia en materia SST, ley conocida como la ley Manzanilla, en homenaje al Diputado Matías Mantilla, acérrimo defensor de los derechos laborales en la época que fungió como diputado por Lima

Al cumplirse cien años de la promulgación de la referida norma se promulgó la Ley N° 29783, LSST (19/08/2011) la misma que es considerada como una norma de calidad por los especialistas conocedores y estudiosos de la materia, toda vez que las Políticas de Estado en materia laboral eran poco clara.

El 25 de abril del 2011 se promulgó la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, que aprueba el Documento Técnico: “Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnósticos de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad, dicho documento regula la actividad de los médicos ocupacionales, los protocolos de las evaluaciones médicos ocupacionales, la norma de la referencia ha tenido dos modificaciones hasta la fecha. (R.M, 571-2014 -MINSA) (R.M-004-2014-MINSA)

El 24 de abril de 2012, se promulgó el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, LSST, el cual desarrolla la Ley de la referencia, el mismo que da las pautas para la implementación del SGSST, en todas las actividades de los diferentes sectores económicos incluidos los funcionarios y

trabajadores del sector público, cosa que no estaba contemplado en el D.S 009-2005-TR, que no aplicaba a los funcionarios ni trabajadores del sector público

El 15 de enero de 2016, se promulgó la Resolución Ministerial N° 021-2016-MINSA, que aprueba el perfil de competencia del médico ocupacional, que da facultades a los médicos ocupacionales para tener competencias genéricas y específicas en el desarrollo de sus funciones, las mismas que no se contemplaban en las anteriores resoluciones emitidas por el ente rector en tema de salud –MINSA, con las normas promulgadas anteriormente no era muy clara la actuación de los médicos especialista en tema ocupacionales, con la promulgación de la norma de la referencia es clara y de manera explícita los requisitos que deben cumplir los profesionales de la salud que se desempeñan en la materia de SST.

1.4 Marco espacial

El ámbito físico donde se desarrolló el presente trabajo de investigación fue las instalaciones del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Banca, Seguros Y AFP, servicio que desarrolla sus actividades en relación del artículo 36 de la ley N° 29783 (SSST) donde se encuentra la documentación del SGSST, y de acuerdo a la información recibida de parte del SSST, la SBS tiene 23 locales en la ciudad de Lima y tres sedes descentralizadas a nivel nacional, con oficinas en las ciudades de Piura, Arequipa y Junín respectivamente.

La SBS, es una Entidad Pública que desde el año 2012 tiene implementado su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lugar donde desarrollamos el trabajo de investigación, recientemente fue invitada por el Concejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASST) para participar en la revisión de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) la misma que sirvió para aportar ideas en el desarrollo del eje de acción N°5, el mismo que compromete a la Superintendencia aportar ideas que versa sobre la promoción de la universalización de manera oportuna el aseguramiento frente a los riesgos laborales en todo el territorio nacional y que

dentro de los objetivos específicos exige que de manera oportuna promueva una ampliación y de manera progresiva del aseguramiento de los riesgos laborales.

Recientemente se promulgó el Decreto Supremo N° 005-2017 - TR, que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo- 2017-2021, donde la Superintendencia tendrá como responsabilidad, monitorear que las entidades supervisadas elaboren procedimientos donde se acorten los plazos para que los trabajadores o sus derechohabientes sean atendidos de manera oportuna en el momento de ocurrir accidentes y/o incidente de trabajo o enfermedades profesionales.

Como es de conocimiento público, la función principal de SBS, es regular y supervisar el sistema financiero así como de prevenir y detectar el lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Es en este sentido que la Superintendencia tiene una gran responsabilidad de poder aportar y monitorear el compromiso descrito en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Decreto Supremo N° 002-2013-TR) en lo que corresponda.

1.5 Marco temporal

El presente trabajo de investigación se realizó desde el mes de mayo de 2016 a la fecha, en los mismos se analiza los múltiples factores que afectan a las entidades públicas que no implementan un SGSST, para el presente trabajo se cuenta con Documentos Normativos Internos (DNI) emitidos por la S.B.S y normativas emitidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y su par Ministerio de Salud, los mismo que de acuerdo al artículo 16 de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, considerados como organismos supra sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo, los que coordinarán con los ministerios respectivos las acciones con este fin.

En este sentido cabe señalar que la Superintendencia de Banca, Seguros Y AFP, es de las pocas Entidades Públicas, que tiene implementado su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene implementado su Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo,(CSST) el mismo que está conformado por personal de dirección y confianza de parte del empleador, y

representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes, tienen aprobado su Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), documento de gestión que fue aprobado por el CSST, su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST), documento de gestión donde se plasma toda la responsabilidad de parte del empleador y la responsabilidad y cumplimiento de los trabajadores para dar cumplimiento con lo señalado en dicho documento de gestión, todas las actividades se desarrollan de acuerdo a lo programado en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST).

1.6 Contextualización

1.6.1 Histórica

En el año 1911 con la promulgación de la Ley N° 1378, Perú se convierte en líder a nivel latinoamericano en materia de SST, Ley que reguló el aseguramiento e indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, toda vez que las Políticas de Estado en materia de SST, no eran muy clara en la materia, siendo el único país adscrito a la CAN sin referencias claras en nuestra actual Carta Magna acerca de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El 19 de agosto de 2011, se promulga la Ley N° 29783, LSST, justo al conmemorarse el centenario de la promulgación de Ley N° 1378, en este sentido requiere que todas las Entidades Públicas la implementen, el objetivo de la ley de la referencia es promover una cultura de prevención de los riesgos laborales y enfermedades profesionales, y todo con el propósito de velar por la vida, la SST de todos los trabajadores de las entidades públicas en todo el territorio nacional.

- a)** El 24 de abril del año 2012, se aprueba el D.S 005-2012-TR. El mismo que desarrolla a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que tiene como objetivo la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, destaca el rol del Estado en su responsabilidad de fiscalización y control, el deber de prevención de

parte de los empleadores, y la parte importante dentro del sistema es la de los trabajadores que deben garantizar su participación para el buen funcionamiento del sistema de gestión.

b) El 8 de agosto de 2014, se da la primea modificatoria de la Ley N° 29783, con la promulgación de la Ley N° 30222. La misma que desde su promulgación tiene como objetivo mejorar algunas falencias que se dieron con la dación de la Ley N° 29783, la Ley N° 30222, tiende a facilitar en cierta medida la implementación sin perder el espíritu de la Ley, como es la de proteger de manera adecuada y oportuna al trabajador en sus actividades a desarrollar.

c) El día 8 de agosto de 2014, fue modificado el reglamento de la Ley, D.S N° 005-2012, por el D.S 006-2014-TR. En el mismo se corrigir alguno puntos en discordia establecidos en el en reglamento de la Ley, ejemplo, en la relación de los exámenes médicos ocupacionales serán obligatorios y se realizaran cada dos años, antes era anual, también se modifica el artículo 168-A, se rebaja de 10 a 8 años de prisión efectiva cuando se incumple la Ley.

d) El día 22 de diciembre de 2016, se promulgó el Decreto Supremo N° 016-2016 -TR que modifica al Decreto Supremo N° 005-2012-TR. En el mismo que modifica el artículo 101 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, donde establece que el empleador debe realizar exámenes médico ocupacionales cada dos años y las actividades que son consideradas de riesgos deben realizarse los evaluaciones médicos ocupacionales de entrada, periódicos y de retiro, cuando la actividad no es de riesgos solo se realiza el examen médico ocupacional de salida, solo si es solicitado por el trabador o el empleador.

Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo



Cronología de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015. Lima, Perú

1.6.2 Política

De conformidad con lo establecido constitucionalmente en relación a los derechos laborales (Const, 1993, artículos 1°, 2° inciso 1) y 2, 7°, 9°, 10°, 11° 22°, y 23°) refiere que la protección a todos los trabajadores, son derechos establecidos en las normas sectoriales que se refieren a la materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el mes de junio del año 2003, la conferencia internacional del trabajo llevó a cabo un excelente debate que versó sobre las normativas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) todas estas relacionadas a tema de seguridad y salud en el trabajo, a la cual asistieron 104 países miembros gobernantes, 37 miembros empleadores y 58 miembros trabajadores, es así como está compuesta la estructura dentro de la política nacional de seguridad y salud el trabajo en el Perú, de manera tripartita.

Desde el año 1919, que se fundó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la parte medular de la tarea desarrollada por la organización ha sido fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales a través de políticas referente a la seguridad y salud en el trabajo, este debate llevado a cabo en la conferencia internacional del trabajo en el año 2003, concitó la atención de los delegados que reflejó gran interés y se vio la importancia y la necesidad que los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo concedan especial atención a temas relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores a nivel mundial.

Como es de conocimiento de los países adscrito a la Organización Internacional del Trabajo de la cual nuestro país es parte, consiente que se debería implementar una política de estado referente a temas laborales, sabiendo que las enfermedades profesionales y los accidentes laborales muchas veces con consecuencia fatales, causan profundo dolor y sufrimiento, cuando estas se concretan con pérdidas humanas, no obstante las sensibilizaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo de parte de muchas entidades públicas en nuestro país es muy escasa por decir nula, porque no se le da la debida prioridad que se merece este, pero con este trabajo de investigación referido al tema de seguridad y

salud en el trabajo, espero esa situación pueda en cambiar en beneficio de los trabajadores que desarrollan sus actividades laborales en diferentes entidades pública.

En las conclusiones de la conferencia se plantea una estrategia global en la materia, considerando los instrumentos de gestión de la Organización Internacional del Trabajo como pilares fundamentales para la promoción en materia de seguridad y salud en el trabajo, es en este sentido que los mandantes de la organización deberá ponerse al frente, donde de manera conjunta construir alianzas que conlleven a los cambios que la Organización Internacional del Trabajo aspira, para concluir en esta parte del trabajo, recordar una frase célebre que calo profundo cuando el presidente en ejercicio de la Organización Internacional del Trabajo el Sr. Juan Somavia expresó que el trabajo decente debe ser trabajo seguro, insto a la Organización y a sus mandantes a convertir esta reflexión en una realidad en beneficio de millones trabajadores en el mundo.

En el Perú, las Entidades Públicas de manera conjunta con sus trabajadores se alinean al compromiso de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST), documento importante dentro del SGSST, que debe ser exhibido por el empleador, en la misma expresa el compromiso en la protección en materia SST. El empleador garantizará que los representantes titulares ante el CSST sean consultado y actuar de manera oportuna y estos puedan asegurar que todos los trabajadores de la institución sean consultado ante algún cambio que se pueda dar dentro del SGSST, y dentro de la mejora continua, que se debe dar y que este sea compatible con todos los sistema implementados, y hacer frente a prevención de los riesgos laborales y enfermedades profesionales de manera oportuna.

1.6.3 Cultural

Desde la promulgación de la Ley N° 29783, (19 de agosto de 2011), se crea una cultura enfocada en la prevención de los riesgos laborales y enfermedades ocupacionales, que se aplica a todos los sectores económicos de servicios, funcionarios y trabajadores de la actividad pública y privada, la ley no es excluyente porque también es aplicable a todos los trabajadores de las fuerzas armadas y trabajadores de la policía Nacional del Perú, incluyendo en la aplicación a los

trabajadores que trabajan por cuenta propia, con el anterior dispositivo legal Decreto Supremo N° 009-2005-TR, solo aplicaba a los trabajadores bajo el régimen de la actividad privada(D.L.728)

A partir de la promulgación de la Ley N° 29783 (2011) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, busca que las Entidades Públicas, implementen de manera adecuada un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, esto llevará a que disminuyan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en el Perú son pocas las Entidades Públicas que tienen implementado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las misma que están incumpliendo con un mandato legal lo que acarrea una sanción de parte del ente rector (SUNAFIL)

La seguridad y salud en el trabajo basada en el comportamiento, es la formación de unos elementos claves en el desarrollo de un buen sistema de gestión, toda vez que con la aplicación de esta herramienta de gestión se mejoran los estándares, y los trabajadores se concientizan y mejoran la cultura de prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales, todo ello se da a través de la formación de los trabajadores, que van adquiriendo competencias y van mejorando sus actitudes los que garantizaran la eficacia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las entidades públicas.

El deber de prevención de parte del empleador (entidad Pública) tiende alcanzar a la responsabilidades de los trabajadores en cuanto se refiera a la prevención de los riesgos laborales, todo ello se centra a la formación y capacitación para lo que se requiere la predisposición de los trabajadores a estar presto a formar parte de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La cultura de seguridad y salud en el trabajo, implementada dentro de una entidad pública, está definida como un subconjunto de la cultura general, la misma que se deriva de las decisiones que se adoptan en el nivel de la alta dirección las cuales pueden dar lugar a niveles de riesgo operacional aceptables o inaceptables. Los resultados de estas decisiones pueden ser positivos o negativos. La SST está impulsada por la cultura, y la alta dirección de cada

entidad pública establece una cultura de prevención de los riesgos producto del trabajo y enfermedades ocupacionales.

La cultura de prevención en una organización se traduce en un sistema de desempeño esperado que define las creencias del personal con respecto a lo que la alta dirección desea que se lleve a cabo. Mientras que una organización puede emitir PSST, manuales y procedimientos, la percepción que tienen los empleados públicos sobre lo que se espera de ellos y el desempeño para el cual serán evaluados, el sistema de desempeño esperado puede diferir de lo que está escrito.

El 17 de julio de 2017, todas las Entidades Públicas que incurran en falta en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya no podrán tener el beneficio de 50% de descuento, por incumplimiento de la ley, a partir de la fecha las multas aplicadas por la SUNAFIL serán aplicadas al 100%, muchas veces las entidades públicas deberán contratar obra o servicios los mismos que de acuerdo al artículo 68 de la ley 29783, los empleadores principales, vale decir la entidad pública, deberá garantizar el deber de prevención de los riesgos laborales y enfermedades profesionales dentro del centro de trabajo, lo que llama a la reflexión es que si como entidad no implementamos un adecuado sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como podremos exigir que los proveedores desarrollen sus actividades en un ambiente libre de riesgos laborales.

1.6.4 Social.

Desde su fundación en el año 1919 la Organización Internacional del Trabajo, dispone de manera expresa que las condiciones de trabajo deben ser saludables y seguras, el MINTRA y el MINSA catalogado como ente rectores en tema de SST dispone de la implementación de normas donde se le da un enfoque social, a la promulgación del D.S N° 005-2017-TR emitida el 17 de abril de 2017, en sus ejes de acción se tiene en cuenta la parte social, toda vez que después que el trabajador sufre un accidente laboral, accidente fatal o enfermedades profesional de manera oportuna las entidades involucradas (SBS, ESSASUL, SUSALUD) tendrá la misión de monitorear el accionar de las empresas bajo su supervisión a que brinden un servicio adecuado a los derechohabientes.

El 28 de abril de cada año se celebra el día mundial de la SST el cual se denominó en este año 2017 “ Optimizar la Compilación y el uso de los Datos sobre SST” donde se desarrollará el objetivos sostenible N° 8, que es parte del documento de la referencia, donde claramente la OIT promueve que todos los países miembros están en la obligación de informar de manera oportuna todo lo en este sentido establecer mecanismo adecuado que permita la recopilación de datos que sean fiables sobre la materia de SST y que esto conlleve a detectar nuevos peligros y riesgos laborales y de esta manera desarrollar las respectivas medidas de prevención, que es el espíritu de todas las normas nacionales e internacionales que versan sobre la SST.

En el Perú se debe rescatar la decisión de las autoridades que tienen la responsabilidad de dirigir la PNSST en el trabajo, que con la promulgación del Decreto Supremo 005-2017 – TR que aprueba el PNSST, documento que hace referencia a la parte social, ya que de manera explícita asignan esta responsabilidad a las entidades supervisoras como es el caso de la Superintendencia, que tiene la responsabilidad de supervisar , monitorear y garantizar la coordinación de todas las acciones que pudieran tomar los involucrados para poder asegurar de manera sistemática los riesgos en el trabajo.

Para concluir en esta parte del trabajo y como resultado de este trabajo, se propone central el objetivo de manera general, fundamentar a partir de los estudios que se realicen de manera doctrinal, partiendo de los fundamentos que en sus innumerables articulo referidos a la materia de seguridad y salud en el trabajo plantea la Organización Internacional del Trabajo que coincidan con los estudios legislativos y comparado a nivel de nuestra realidad, los mismos que decantaran en la configuración de los presupuestos de manera jurídica de una buena implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la entidades pública, el mismo que dentro de la mejoras continua se perfeccionara con un enfoque social en el mejor ordenamiento jurídico Peruano, de esta poder contribuir a una buena y efectiva protección a los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales

1.6.5 Marco Normativo

La SBS, en cumplimiento del artículo 87 de nuestra actual Constitución Política del Perú (Const, 1993), goza de autonomía funcional, su rol importante que le concede la Constitución es la supervisión del sistema financiero y le faculta a normar sobre la materia.

La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, nació como institución en el año 1931, es en este sentido que teniendo la función de velar para que los ahorristas tengan garantizados sus ahorros en las diferentes entidades que están bajo su supervisión, el estado a través del Ministerio de Trabajo, recientemente promulgó el Decreto Supremo 005-2017-TR, que tendrá como objetivo principal la de monitorear a las empresa bajo su supervisión y que están en el rubro de seguros, cumplir de manera oportuna con la prestación del servicio ofrecido para tal fin.

La Ley 26702 Texto concordado de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la S.B.S y sus modificatorias, en concordancia con el Decreto Supremo 005-2017-TR, serán las normas que a partir de la promulgación, sean las que marquen las pautas y den los lineamiento correspondiente para que las empresas bajo la supervisión de la Superintendencia, cumplan con el objetivo del eje de acción N° 5 que se detalla en la norma de la referencia, y de esta manera asegurar que los trabajadores puedan tener acceso a las prestaciones de manera oportuna de acuerdo a la Ley 29783, LSST en concordancia con el Decreto Supremo 005-2017- TR.

1.6.6 Supuestos teóricos

Unos de los temas relevante que marcó un hito al derecho del trabajo y que revolucionó el ámbito laboral, se dio en los últimos veinte años en el Perú, fue la promulgación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, todo ello se da con los diferentes estudios de investigación realizados por los expertos en la materia, los que comprobaron las condiciones inhumanas en la que laboraban los trabajadores en el Perú, sin ningún tipo de protección de parte de los empleadores.

Con la promulgación de la Ley N° 29783 (2011), Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, las misma que revolucionó la cultura preventiva en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y enfermedades profesionales en todos los niveles del desarrollo de la labor de los trabajadores, ya sean públicos o privados que desarrollan en todas las actividades económicas del país, claro está que sin la aplicación de la Ley de la referencia, nunca se hubiera tomado en cuenta en la agenda económica del país.

Dentro de las actividades que se desarrollaran en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debemos señalar que son transversales, las que alcanzan a toda la organización, la misma que empieza con el estudio de la línea base, también de acuerdo a Ley deberán consignar los programas anuales de seguridad y salud en el trabajo, los reglamentos interno de seguridad y salud en el trabajo, la parte importante dentro del sistema de gestión es la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, donde se consigna, cuatro capacitaciones obligatorias al año y específicas para los integrantes del comité.

Los exámenes médicos ocupacionales (EMO), los mismo que deben cumplir con lo señalado en la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los que deberán cumplir información mínima, de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 050-2013—TR, las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las mismas que se deberán ceñir a lo señalado en el Decreto Supremo N° 013-2014-TR, los auditores deberán realizar auditorías cada tres años a las entidades públicas.

El presente trabajo, desarrolla los siguientes supuestos teóricos que afectan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidades Públicas en sus tres niveles de gobierno. Los mismo que de manera muy lenta están tratando de implementar un SGSST, los mismos que tienen que cumplir con lo señalado en el Ley N° 29783 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012- TR. El presente trabajo de investigación desarrolla de manera clara los siguientes supuestos teóricos que de manera alarmante afecta

un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Pública, de acorde con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Monitorear el desarrollo y cumplimiento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Pública.
3. Auditar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo Ley, para comprobar si el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el adecuado y eficaz para la prevención de los riesgos laborales.
4. Acción para la mejora continua e implementar medidas correctivas, las que deberán permitir identificar las causas de las disconformidades con las normas pertinentes.

1. La Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Promulgada el 19 de agosto de 2011, con un objetivo específico que es la de promover una cultura de la prevención de los riesgos laborales a los trabajadores de todo el Perú, la ley también obliga al empleador a garantizar las condiciones que protejan la vida de todos los trabajadores, de no hacerlo el empleador tendrá que asumir las implicancias económicas que esta implicaría, la ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios y lo resaltante de la norma es que ahora se aplica a los funcionarios y trabajadores del sector público, mencionar que también es aplicable a los trabajadores de las fuerzas armadas y trabajadores de la policía nacional del Perú.

Seguidamente el 25 de abril del 2012 se publicó en el Diario Oficial el Peruano se publica el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, reglamento que desarrolla la Ley 29783. Ley de seguridad y salud en el trabajo, el mismo que deroga al Decreto Supremo N° 009-2005-TR, el documento de la referencia tiene como uno de sus objetivos primordial es promover de manera eficiente una cultura de prevención de todos los riesgos laborales que se pudieran suscitar en

las entidades públicas, siendo como pilares fundamentales el rol de fiscalización y control de parte del estado, la prevención de manera oportuna de parte de los empleadores, y la parte importante dentro del sistema de gestión es la de garantizar la participación de los trabajadores de manera activa en todas las actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo, las mismas que están regulada por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, reglamento de la Ley.

El 07 de junio de 2012, se promulgó la Resolución Ministerial N° 148-2012-TR, que aprobó la guía para llevar a cabo de manera transparente la elección de los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo, lo importante de esta dispositivo legal es que solo aplica a las entidades públicas, con la dación de la respectiva norma, señala la manera correcta de llevar a cabo las elecciones dentro de las entidades públicas, el rol del empleador en esta parte importante del sistema de gestión, es hacer la convocatoria a falta de un sindicato.

Resaltar que el Ministerio de Salud, como organismo rector en materia de salud, emitió la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, la misma que regula los protocolos para la ejecución de los exámenes médicos ocupacionales y asegura la presencia del médico ocupacional en la entidades pública con más de 500 trabajadores por seis horas al día por cinco días a la semana

1. Con fecha 15 de enero de 2013 se promulga Ley N° 29981, que crea la SUNAFIL:

Con esta misma ley se modifica la Ley N° 28806” Ley General de Inspección de Trabajo” y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, es siendo este organismo técnico responsable de promover como ente rector, la supervisión y fiscalización de todas las entidades públicas en materias sociolaboral y el de SST, en este sentido el ente rector es el encargado de brindar asesoría técnica cuando una entidad pública así lo requiera.

La SUNAFIL, tiene por objetivo desarrollar de manera oportuna todo lo señalado en la ley General de Inspección de Trabajo, donde se delega al sistema de inspección del trabajo quien tiene competencia para supervisión,

fiscalización y sanción en materia de seguridad y salud en el trabajo en todas las entidades públicas, la SUNAFIL, tiene la facultad de ingresar libremente sin previo aviso y a la hora que ellos estimen conveniente a realizar visitas de inspección, los mismos que pueden incluir en sus visitas a los trabajadores y miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo.

Entre las facultades que le consagra la ley a los inspectores es la de paralizar las labores en caso de riesgos inminente para la seguridad de los trabajadores, extendiendo el acta correspondiente conforme lo establecidos en los requisitos y procedimientos que deberán ser ejecutadas por la entidad inspeccionadas si el menoscabos de los haberes de los trabajadores afectados.

2. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

Según la definición que le da el glosario de términos que es parte del Decreto Supremo 005-2012-TR, señal que es un conjunto de elementos que interactúan y que tiene objetivo principal plantear una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo principal dar cobertura a todos los trabajadores de las entidades públicas buscando que estos estén en óptimas condiciones física, mental y social, para de esta manera se pueda minimizar los riesgos laborales y enfermedades profesionales de manera que se puedan mejorar las condiciones de trabajo.

De acuerdo a la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el sistema de gestión siempre tiene que ser liderado por el empleador el mismo que de acuerdo a las características de la empresa se tiene que adaptar a esta, de modo que se puede integrar a los demás sistema que tiene implementado las Entidades Públicas de ser el caso, los elementos que componen un sistema

de gestión de seguridad y salud en el trabajo son el comité de seguridad y salud en el trabajo que debe estar conformado de manera bipartita, el mismo que tiene definida sus actividades en el artículo 42 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, documento de gestión que tiene como objetivo garantizar las condiciones óptimas de salvaguardar la vida y el bienestar de los trabajadores y los servicios tercerizados y visitas, mediante la prevención de los riesgos laborales y las enfermedades profesionales.

Con la promulgación de la Ley N° 30222, se modifica la Ley N° 29783, donde se nota un cambio sustancial respecto al liderazgo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde se faculta al empleador a suscribir contratos de locación de servicio con terceros, para que estos puedan gestionar, implementar, monitorear y hacer cumplir las disposiciones legales sobre la seguridad y salud en el trabajo, pero resaltar que siempre el empleador será el responsable dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. La responsabilidad penal dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Se ha precisado que esta acción procede cuando el empleador ya ha sido notificado por la autoridad competente para subsanar algunas deficiencia de su sistema de gestión, y este no adopta las medidas y que estas pongan en riesgos inminente la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores serán castigados con la pena privativa de la libertad que no será mayor de cuatro años, pero si como consecuencia de la inobservancia deliberada por parte del empleador y que esta cause la muerte del trabajador las penas privativa de la libertad será de ocho años, pero con la promulgación de la Ley N° 30222, se produce una reforma respecto al tema en materia SST, porque ahora se incluye a los trabajadores, vale decir , si el trabajador es el que incumple lo señalado en la ley se excluye al empleador de toda responsabilidad penal. Todo lo señalado se encuentra establecido en la cuarta disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

II. Problema de Investigación

2.1 Aproximación temática

En la implementación del Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Pública, no se encuentra la información actualizada en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las recientes informaciones de parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR, la misma que en coordinación con la Superintendencia de Fiscalización Laboral, se encargarán de monitorear a las Entidades Pública que implementen un Sistema de Gestión de acuerdo a Ley.

El 25 de octubre de 2016, se promulgó la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, la misma que consigna en su artículo 3°, la obligatoriedad de los empleadores en declarar la existencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo señalado en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que es susceptible de fiscalización por la Autoridad Administrativa del Trabajo, el incumplimiento de estas obligaciones es considerada como infracción muy grave, la misma que está tipificada en el numeral 24.2 del artículo 24 del reglamento General de Inspecciones del Trabajo. (D.S N° 019-2006-TR)

En el mes de junio del año 2012, la SBS, instala su primer Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que es un organismo colegiado conformado de forma bipartita y paritaria, seis miembros titulares con sus respectivos suplentes, en este sentido la Superintendencia bajo este contexto aspira como institución, a ser pionera en implementar un SGSST de manera eficiente el mismo que brinde las garantías a sus trabajadores para que estos puedan desarrollar sus actividades en un ambiente seguro.

Con la elección del nuevo CSST-SBS para el presente periodo, 2016-2018, el mismo que tiene como objetivo mejorar todo lo relacionado a SST, en este sentido, en coordinación con la Alta Dirección, aspiran a mejorar las condiciones laborales, toda vez que en sus procesos se alinean a lo señalado en el artículo 3° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde señala que el empleador establece libremente el nivel de protección que mejoren lo previsto en la presente norma, esto se refleja en el informe de auditoría donde

señalan que el SGSST-SBS, tienen un 90% de avance en la implementación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Perspectiva de la Sociedad:

Dentro de sus objetivos de la Superintendencia aspira a ser una institución supervisora y reguladora reconocida en el ámbito mundial, que aplique estándares internacionales y las mejores prácticas, apoyada en las competencias de su capital humano, de tal manera que a través de las Superintendentes adjuntos, apoyan para fomentar una mayor inclusión financiera, de manera tal se pueda prevenir y detectar de manera oportuna el lavado de activos y frenar el financiamiento del terrorismo.

Es en este sentido que a través de la Superintendencia adjunta de la Unidad de Inteligencia Financiera que fue creada en mérito de la Ley (Ley, 27693, 2002), la misma que deberá guardar las reservas de la información, que solo se deberá usar para orientar una información determinada para casos específicos.

Perspectiva de proceso:

Generar las condiciones para maximizar y fortalecer los sistemas financiero y de seguros para generar la confianza de los administrados, la misma que se verá reflejada cuando se monitoree el buen desempeño de las empresas del sistema financiero que están bajo su supervisión, para que estas velen por los ahorros de las personas, es una responsabilidad que cumple la superintendencia en mérito a la Constitución Política del Perú (Const 1993, art 87)

Perspectiva de Desarrollo Organizacional:

La superintendencia, tiene un excelente sistema de reclutamiento, todos los años se realizan las convocatorias a jóvenes del tercio superior de todas las universidades del Perú, los mismos que después de una estricta selección pasan a formar parte del programa extensión, reglamentado en merito a la Resolución SBS-REG-CAI-133-14, el mismo que tiene como misión formar cuadros profesionales de alto potencial los mismo que concluidos los estudios podrán iniciar una carrera profesional en la Superintendencia

2.1.1 Observaciones

Con la información proporcionada por las autoridades competentes en fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo, se pudo comprobar que el índice de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas, está en un porcentaje preocupantemente bajo, a la pregunta ¿porque no se implementa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?, todos los responsables de la implementación coincidieron en señalar que se trata de un tema de sobre costo, el mismo que esperan superar en la medida de sus posibilidades, estas son algunas de las falencias que se observó en algunas entidades públicas .

- No se realizaron el estudio de línea base o año cero, en el mismo se comprueba el grado de cumplimiento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- No se realizan las evaluaciones médico ocupacional, que de acuerdo a las modificatoria de la Ley, se realizan de manera periódica cada dos años y el examen de retiro que es a solicitud de unas de las partes, en este sentido de acuerdo a la Resolución Ministerial 312-2011-MINSA, concordante con el artículo 49 de la Ley 29783, está considerado como unas de las obligaciones del empleador, practicar exámenes médicos, con la reciente modificatoria del artículo 101 del Decreto Supremo 005-2012-TR, el examen de ingreso para el inicio de la relación laboral, no es obligatorio, los mismos que se tienen que realizar en un centro médico autorizado por la autoridad competente. (DIGESA)
- No se realizan las cuatro (04) capacitaciones obligatorias en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los riesgos detectados, otros de los problemas que se observó, es que las entidades no realizan las cuatro capacitaciones obligatorias de acuerdo a Ley (Art 49, Ley 29783, 2011), cuando no se realizan las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, se incrementan los riesgos laborales, los

mismos que podrían ocasionar accidentes laborales y enfermedades ocupacionales

- No se realiza los monitoreo de riesgos laborales, los mismo que se tienen que realizar una vez al año, de acuerdo primer principio de la Ley 29783, denominado “principio de prevención”, el empleador deberá garantizar los medios necesarios para proteger la vida y salud de todos los trabajadores que se encuentren dentro de sus instalaciones, en este sentido deberán realizar los monitoreo de riesgos laborales, los mismo que se realizarán cumpliendo los lineamientos de la resolución Ministerial 375-2008-TR, que aprueba la “Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico

2.1.2 Estudios relacionados

En el Perú desde el año 2005, fecha en que se promulgó el Decreto Supremo N° 009-2005- TR, que solo era de aplicación de manera expresa a los trabajadores del sector privado (Decreto Legislativo N° 728), en el año 2011, con la promulgación de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que de manera acertada es de aplicación obligatoria a todos los sectores económicos, de servicios, trabajadores de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú y trabajadores por cuenta propia, los mismos que deberán alinearse a la Ley para cumplir con sus actividades de manera segura.

La Constitución Política del Perú (Conts, 1993), vigente a la fecha, señalan en los artículos 7 y 9, constitucionalmente protege los derechos de los trabajadores en tema de seguridad, pero de manera muy genérica, pero hay muchas normas conexas que versan sobre la materia, con la promulgación de la Resolución Ministerial 002-2013-TR, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST), que de manera conjunta con diversos instrumentos legales emitidos por las autoridades competentes en la materia y que con los estudios de diversos voceros de los diferentes sectores económicos del país, fue posible en poner este tema muy importante para los trabajadores del Perú en la agenda económica nacional.

En el presente trabajo de investigación, se tuvo mucho énfasis en analizar los trabajos de investigación de diferentes maestrías nacionales y extranjeros, los mismos que fueron considerados en el marco teórico, el mismo que ayudara a aportar ideas con el único fin de contribuir a que los directivos de las Entidades Públicas, se sensibilicen y puedan implementar un sistema de gestión, el mismo que garantizará un adecuado lugar de trabajo digno y seguro.

La Confederación Andina de Naciones (CAN), de la que el Perú es parte, implementó las políticas sobre riesgos laborales y de sus respectivos seguimientos para poder garantizar un trabajo digno y seguro para todos los trabajadores de la Región. Con la promulgación de la Decisión N° 584, que se realizó en la decimosegunda Reunión Ordinaria del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, que se realizó el 7 de mayo de 2004 en Ecuador, dicho documento que tiene como objetivo primordial que cada país miembro debe poner en práctica y debe revisar de manera periódica su PNSST con el fin de actualizarla y poder prevenir los daños que pudieran sobrevenir a consecuencia del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación el 11 de abril del año 1919, centra todos sus estudios en temas laborales en base a datos fiables que se recopilan en el trabajo de campo que se realizan al momento de efectuar una investigación de todos los países miembros, todos los estudios relacionados en materia de SST tienen un enfoque basado en evidencias y entre sus principales objetivos tiene la misión de la supervisión que todas las normas laborales emitidas por los países miembros del cual el Perú es miembro, se cumplan de manera que se pueda minimizar los riesgos laborales.

Con la reciente promulgación del Decreto Supremo 005-2017-TR, que aprueba el Plan Nacional de SST, que involucra a diferentes entidades públicas que tendrán la misión de hacer los estudios respectivos para que estas puedan monitorear de manera que de manera eficiente pueda promover la universalización del aseguramiento a los riesgos laborales que se puedan dar al momento de generar un puesto de trabajo.

Desde su fundación en 1919; la Organización Internacional del Trabajo (OIT) organismo adscrito a la Organización de Naciones Unidas (ONU) donde le asignan las función de velar que los países miembros garanticen el cumplimiento de las leyes que versen en tema laborales, cabe destacar que la ONU tiene innumerables trabajo de investigación todo ello con el fin de ir mejorando la situación laboral de los trabajadores, par de esta manera tener herramienta de gestión que ayuden a minimizar los riesgos laborales y enfermedades profesionales, dándole un enfoque social

Cabe señalar que los estudios realizados por los maestrías de las universidades nacional y extranjera, los mismo que se consignan en el presente trabajo de investigación, tienen en común la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que servirá para asegurar la prevención de los riesgos laborales, cualquiera sea la actividad a realizar, en este sentido se propone que el presente trabajo de investigación, sirva como una guía en que los empleadores deberán de utilizar para que de manera segura y de acuerdo a la normatividad en la materia, puedan implementar un SGSST, el cual garantizará un lugar seguro para que los trabajadores desarrollen sus actividades con los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de todos los trabajadores bajo cualquier régimen laboral que se encuentren dentro de sus instalaciones.

2.1.3. Preguntas orientadoras

Es una preocupación que tiene el Estado, quien mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Salud, actúan como entes supra sectoriales los mismos que mediante la emisión de normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, adoptan un enfoque de sistema de gestión los mismos que deberán estar alineados a los instrumentos y directrices internacionales y legislación vigente.

1 ¿Porque las Entidades Públicas deberían de manera oportuna implementar la Ley N° 29783, LSST?

La Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de recursos Humanos, recomienda a las Entidades Públicas, implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales deben dirigir esfuerzos que debe de garantizar la prevención de los riesgos laborales y enfermedades profesionales, como es de conocimiento público, las entidades públicas en sus tres niveles de gobierno deben implementar un sistema de gestión alineado a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad Salud en el Trabajo, el mismo que garantizara un ambiente seguro y saludable donde los trabajadores podrán desarrollar de manera seguras sus actividades.

Las Entidades Pública, tiene la obligación de implementar la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que no es excluyente porque es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, también incluye a los trabajadores y funcionarios públicos e inclusive a los trabajadores de las Fuerzas Armada y de la Policía Nacional del Perú.

Las Entidades Públicas deberían implementar la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera oportuna porque trae muchos beneficios, se asegura la participación activa de los trabajadores de la organización, esto garantiza a los trabajadores un buen desempeño de sus labores, recibirán las capacitaciones obligatoria en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a ley , la que garantizará a los trabajadores prevenir los riesgos laborales, mejorará el clima laboral dentro de la organización lo que desarrollara el potencial interno de la entidad.

2 ¿Qué beneficios traería a las Entidades Públicas la implementación de la Ley N° 29783, LSST?

Los beneficios que obtendrían las entidades públicas al momento de implementar la ley son múltiples, pero las responsabilidades son compartidas, empleador, trabajador, cada actor cumplirá su rol dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a lo establecido en la ley y su reglamento y

demás normas conexas, en principio los empleadores disminuirán los costos, vale decir no se tendrá que pagar indemnización por temas de accidentes o enfermedad, se podrá minimizar la probabilidad de que ocurriese un accidente de trabajo o se declare una enfermedad profesional, el absentismo laboral se vería disminuido, toda vez que en los puestos de trabajos los colaboradores ya estarían concientizados en una cultura de prevención de los riesgo laborales, los empleadores serán más conscientes de los riesgos a los que estarían expuestos los trabajadores que están bajo su mando, las entidades públicas se mantendrían al día con el cumplimiento de la legislación vigente que versen en materia de seguridad y salud en el trabajo, el aumento del servicio que brinda las entidades públicas serian de óptima calidad de los colaboradores bien capacitados de acuerdo a las normatividad vigente.

3 ¿Qué implicancia Legal conllevaría a una Entidad Pública no implementar un SGSST de acuerdo a la Ley 29783, LSST?

De conformidad con el artículo 26 de la ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, es el empleador responsable de implementar de manera adecuada un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es quien lidera el sistema de Gestión y puede delegar las responsabilidad al funcionario de alta dirección, quien rendirá cuenta de todo lo actuado a la autoridad competente, ello no le exime de su deber de prevención y si fuera necesario de resarcir a las victimas si hubiera accidente de trabajo o enfermedad profesional, no implementar adecuadamente un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la autoridad competente (SUNAFIL) se encargará de aplicar las sanciones correspondiente en caso de incumplimiento de la Ley.

4 ¿Qué grado de responsabilidad tiene el trabajador por la inobservancia de la Ley 29783, LSST, en las Entidades Pública?

Los trabajadores tienen definida sus responsabilidades en el capítulo II, de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo “ Derecho y obligaciones de los trabajadores” en sus articulados señalan los derechos y obligaciones de los trabajadores, donde tienen la obligación de capacitarse, comunicarse con los inspectores de la autoridad competente (Sunafil), también señalan que están

protegidos contra cualquier acto de hostilidad, tiene el deber de participar cuando se actualicen los riesgos y toda acción que lleve a fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, pero si el trabajador incumple todo lo señalado en la Ley, es pasible de sanción, la misma que se establece en el reglamento interno de trabajo, que dependiendo de la falta, pueden ser causal de despido de parte del empleador, señalar que el artículo 168 A del código penal, señala que en el supuesto de ocurrir un accidente o enfermedad profesional y estas han sido originado por la inobservancia de la ley de parte del trabajador, el empleador se exime de cualquier responsabilidad de tipo penal.

De lo expuesto hasta este punto, los supuestos teóricos que se persigue en el presente trabajo de investigación son lo siguiente:

- Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Pública, de acorde con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Monitorear el desarrollo y cumplimiento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Pública.
- Auditar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo Ley, para comprobar si el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el adecuado y eficaz para la prevención de los riesgos laborales.
- Acción para la mejora continua e implementar medidas correctivas, las que deberán permitir identificar las causas de las disconformidades con las normas pertinentes.

2.2 Formulación de los problemas de investigación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Salud son organismos supra sectoriales en la prevención de los riesgos laborales, (artículo 16, Ley N° 29783- 2011) son los encargados de realizar las coordinaciones con los ministerios correspondientes de todas las acciones a tomar en materia de seguridad y salud, el 20 de agosto de 2011 se promulgó la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el presente trabajo de investigación, pone de

manifiesto que el problema de no implementar un Sistema de Gestión, radica en la falta de sensibilización de parte de los empleadores, los mismos que de acuerdo al artículo 26 de la ley N° 29783, es de su entera responsabilidad, la de asumir el liderazgo y compromiso, los mismos que son de fiel cumplimiento en todas entidades públicas en sus tres niveles de gobierno, por lo cual se presenta la siguiente interrogante:

2.2.1 Problema General

Conocer si con la implementación de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ¿se mejorará la seguridad y salud de los trabajadores en las entidades públicas?

2.2.2 Objetivos Específico

Objetivo Especifico 1:

Conocer los aspectos a mejorar las deficiencias de la implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas.

Objetivo Especifico 2:

Conocer que actividades de capacitación podría realizar para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en entidades públicas.

Objetivo Especifico 3:

Conocer la forma de evaluación para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

2.3 Justificación

2.3.1 Justificación teórica

Sánchez Carlessi, H. y Reyes, C. (1986- p 120) Metodología y diseño en la investigación científica. Lima. La justificación teórica: está centrado en presentar las razones teóricas que justifican la investigación, vale decir, señala todos los conocimientos que brindará el estudio sobre el objeto investigado. Cabe precisar que en una investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del

conocimiento existente. Una vez justificada la investigación, es necesario plantear las limitaciones dentro de las cuales se realizará, por supuesto no toda las investigaciones tienen las mismas limitaciones, puesto que cada estudio es particular.

El presente trabajo de investigación se centra en la implementación de la Ley N° 29783, LSST en las Entidades Públicas, el artículo 2° de la Ley señala que la norma de la referencia es obligatorio cumplimiento en las Entidades Públicas y empresas privadas y también alcanza en su aplicación a los funcionarios y trabajadores del sector públicos, las misma que compromete a todos los trabajadores que están bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728) también incluido los funcionario y trabajadores del sector público bajo cualquier régimen laboral(D.L 728- D.L 276- D.L 1057- Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil)

Uno de los grandes retos propuesto por el Gobierno Peruano, a través de sus entes supra sectoriales, es exigir la implementación de un sistema de gestión, es con este fin, que pone a disposición de todas las entidades públicas en sus tres niveles de gobierno, instrumentos y directrices internacionales y herramientas de gestión, para que implementen de manera adecuada su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (artículo 16, Ley N° 29783, 2011),

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la actualidad ofrecen una serie de beneficios a las entidades públicas que se alineen a la Ley (Ley N° 29783, 2011) , porque son sistémico y se alinean de manera adecuada a las Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Supremo N° 002-2012-TR), que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde el Gobierno centra el compromiso de prevenir los riesgos laborales de todos los trabajadores del Perú, cabe mencionar a continuación varios temas que justifican la implementación de un SGSST en Entidades Públicas:

1. Ver de manera integral los requisitos jurídicos en materia de SST los mismos que tienen que interactuar y alinearse a los objetivos señalado en la política de SST de las entidades pública
2. La conjunción de las normas legales en materia de SST con otras normas conexas, de manera explícita relacionarla con normas que versen respecto a temas medio ambientales y temas de la calidad.
3. facilitar y establecer dentro de un marco lógico para que de manera adecuada programar actividades de SST y de esta manera realizar los seguimientos pertinentes de todos los elementos que exigen la toma de una correcta decisión en temas SST.

En principio ver el lado protector de la Ley, aunque los empleadores siempre van a aducir que la implementación de la ley N° 29783, es muy onerosa y que en muchos caso no sería factible implementar por el simple hecho que todas las entidades públicas realizan actividades netamente administrativa, sin contemplar en este contexto que dentro de esas actividades administrativas de manera persistente se tiene latente el riesgo ergonómico que en aplicación de la Resolución Ministerial 375-2008 TR, se tiene que cumplir ciertos parámetros que no conlleve a adquirir enfermedades ocupacionales y esto se consigue con una buena prevención

Es en este sentido, la justificación del trabajo de investigación se basa específicamente en poder aportar ideas a las entidades públicas para que estén puedan implementar la Ley (Ley N° 29783, 2011) porque de esta manera se dará seguridad jurídica y económica y no serán pasible de sanción de parte de la autoridad competente.

Cabe resaltar que la implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo trae innumerables beneficios para los empleadores y trabajadores, en este caso específicos donde radica el estudio de investigación que son las entidades públicas, precisar que con la implementación de un SGSST se mejora considerablemente la Seguridad y Salud de los Trabajadores, esto tendría un resultado favorable frente a las

demás entidades que no implementen un SGSST.

Bajo este concepto, la mejora de la SST en las entidades pública también exige que las empresas realicen un análisis de todos los factores relacionados a temas ambientales, organizativos y de los puestos de trabajo que es muy importante para un buen desempeño de las labores de los empleados públicos.

En este sentido resultado del trabajo de investigación, me permito mencionar algunos beneficios que se obtendrían la implementación de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Pública en sus tres niveles.

- 1 Trabajadores más conscientes al momento de poder evaluar los riesgos y eventualidades a los que están expuestos, en este sentido los trabajadores recibirán de parte del empleador información oportuna relacionados a los riesgos a los que están expuesto, al momento de la suscripción del contrato.
- 2 Las Entidades se mantienen al día con la legislación vigente, de esta manera no serán pasibles de sanción de Aumento de la productividad del servicio de las Entidades, vale decir que, implementado el Sistema de Gestión, los trabajadores tendrán la oportunidad de capacitarse de manera oportuna, y el resultado será una buena atención al público usuario.
- 3 Rediseñar cuando se de las condiciones, las instalaciones y puestos de trabajo teniendo en consideraciones las normas que aplican cuando se remodelan los puestos de trabajo, todo ello para elevar la productividad y poder reducir los riesgos en materia de SST y evitar los trastornos musculo esqueléticos, que es uno de los factores de riesgo más resaltantes en las entidades públicas propios de las actividad sedentaria a las que están expuestos los trabajadores públicos.
- 4 Mejorará el diseño de los puestos de trabajo de acuerdo a la R.M 375-2013-TR y poder brindar confort y reducir al mínimo los riesgos propios del trabajo en materia de SST y por ende va ayudar a aumentar la motivación de todos los trabajadores.

2.3.2 Justificación Práctica

El presente trabajo de investigación, se realiza ante la necesidad que las entidades públicas, mejoren el nivel de protección de los riesgos laborales y enfermedades ocupacionales de todos los trabajadores, de conformidad con el principio de protección, donde expresamente señala que la responsabilidad del estado y de los empleadores, es garantizar un estado físico y mentalmente saludable, para que la labor se desarrolle en un ambiente sano y seguro.

2.3.3 Justificación Metodológica

Ramos (2013 p13) indica que: “desde luego la investigación del problema tiene una justificación metodológica, en plantear que existe un nuevo método o estrategia para generar conocimiento válido y confiable, para investigar y observar durante un proceso que implica varias fases”.

El presente trabajo de investigación va permitir que se pueda determinar que de los resultados obtenidos pueda plantear ciertas recomendaciones de acuerdo al análisis resultado del trabajo de investigación, en la actualidad se reconoce que el enfoque de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo ofrece una serie de ventajas importantes para la aplicación de la Seguridad y Salud en el Trabajo, algunas de las cuales ya hemos identificado:

Un enfoque sistémico ajusta asimismo el programa general de seguridad y salud con el tiempo, por lo que las decisiones sobre el control de los peligros y la reducción de los riesgos mejoran progresivamente, dentro de las justificaciones de implementar la Ley de seguridad y salud en el trabajo podemos señalar las siguientes:

- La posibilidad de integrar los requisitos en materia de SST en los sistemas de las empresas, y de armonizar los objetivos en lo que respecta a la SST con los objetivos comerciales, por lo que se tienen más en cuenta los costos de la aplicación relacionados con los equipos y procesos de control, las competencias profesionales, la formación y la información.

- La armonización de los requisitos en materia de SST con otros requisitos conexos, en particular aquéllos relativos a la calidad y al medio ambiente.
- La facilitación de un marco lógico sobre el cual establecer y poner en marcha un programa de SST que realice un seguimiento de todos los elementos que exigen la toma de medidas y la supervisión.
- La racionalización y mejora de los mecanismos, las políticas, los procedimientos, los programas y los objetivos de comunicación, de conformidad con un conjunto de normas aplicadas universalmente.

2.3.4 Justificación jurídica

El presente trabajo de investigación va permitir concientizar a los Funcionarios de la Alta Dirección de las Entidades Públicas poder implementar de manera adecuada la Ley N° 29783, Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo así lo señala de manera expresa el artículo 2°, es de aplicación a todos los sectores económicos y de servicios incluidos los funcionarios y trabajadores del sector públicos, que es donde se centra el trabajo de investigación, las Entidades Públicas que no implementen de manera adecuada la Ley serían pasible de sanción la mismas que están señalados en el capítulo II “infracciones de Seguridad y Salud en el Trabajo” del Decreto Supremo 019-2006-TR.

En este mismo contexto señalar que la Ley N° 30222, que modifica a la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, señala en sus disposiciones complementarias modificatorias, la modificatoria del artículo 168-A del código penal, en el mismo se señala que el empleador que deliberadamente infringe la ley de seguridad y salud en el trabajo (29783, 2011) y como consecuencia de esta acción ponga en riesgo la salud de los trabajadores, será reprimido con pena no mayor de ocho años.

La implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, trae innumerables beneficios para los empleadores, precisar que con este sistema de gestión se mejora la salud y la seguridad en el trabajo; es importante no sólo a nivel humano, en cuanto permite reducir el dolor y el

sufrimiento, sino también como forma de asegurar el éxito y la sostenibilidad de las Entidades Pública, y con ellos la prosperidad de las economías a largo plazo.

2.4 Relevancia

Jiménez (2009 p.8) describió que el desarrollo económico y social de los países, depende en gran medida de la información que manejan los encargados de definir las políticas públicas. Las decisiones serán más eficaces en la medida en que mejore la calidad de la información estadística en la que se basan. Indica también que es común que los países cuenten con varias las instituciones encargadas del desarrollo de procesos de producción de información estadística, tales como institutos de estadística nacionales, sistemas de información sectoriales, instituciones especializadas, entre otros.

Desde el 19 de agosto de 2011 que se promulgó la Ley 29783, LSST, es un dispositivo legal esperado por años por toda la clase trabajadora, porque de a partir de ahí, vieron con optimismo la manera de asegurarse que el empleador tendrá que concientizarse y promover en toda la organización una cultura de prevención de los riesgos laborales y enfermedades profesionales. Resaltar que a la promulgación de la Ley 29783 tiene como objetivo la de minimizar los riesgos laborales donde con la colaboración de los actores principales como es el Estado, los Empleadores y de manera especial los trabajadores que es el eje principal donde gira el SGSST.

El 25 de abril de 2012 se promulgó el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el reglamento de la Ley 29783, LSST en ese mismo paquete de normas cabe mencionar de manera relevante la promulgación de la Resolución Ministerial N°148-2012-TR, que aprueba el Reglamento de Constitución y Funcionamiento del Comité y Supervisor de SST que es de obligatorio cumplimiento en las Entidades Públicas.

Con el nuevo enfoque en tema de prevención de riesgos laborales y enfermedades ocupacionales, los convenios ratificados por el Perú, los mismo que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico y que versan sobre la materia,

de manera explícita dan responsabilidades a los empleadores al fiel cumplimiento de las normas que versan sobre la materia y de igual forma detallan las responsabilidades a los a los trabajadores y el rol de fiscalización de Estado.

Con la promulgación de muchas normas en materia de SST cabe resaltar el enfoque social, toda vez que con este enfoque se puede lograr que las condiciones laborales se tornen siempre en un ambiente sano y que este garantice que el trabajador se desenvuelva en un ambiente seguro y este pueda desarrollar su labor de manera eficiente.

Por su parte, el Convenio N° 161 Convenio sobre SSST, que esta normado en el artículo 36 de la Ley 29783, donde detallan las actividades que este puede realizar para el buen desarrollo de las actividades del SGSST.

2.5 Contribución

De las palabras del Sr. Juan Somavia, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, que expresó " El trabajo decente debe ser trabajo seguro". Estas conclusiones de la conferencia proporcionan a la Organización Internacional del Trabajo y a sus mandantes las orientaciones necesarias para convertir esta reflexión en realidad, los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación, debo señalar que del mismo, se podrá proporcionar elementos que permitirán a los trabajadores desarrollar sus actividades en un ambiente sano y seguro, el presente estudio surgió como producto de las difíciles situaciones en materia de seguridad que imperaba en las entidades públicas que no tienen implementado un sistema de gestión alineado con la Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783, 2011)

Desde la culminación del presente trabajo de investigación, va a contribuir a que las Entidades Pública, tomen conciencia de la importancia de la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que garantizará a los trabajadores tener un lugar seguro para que estos pueda desarrollar sus actividades, todo ello se verá reflejado en la disminución del ausentismos en los centros de trabajos lo que contribuirá a la mejora de las economía dentro de los centros de trabajo, bajo esta premisa se debe considerar

como una inversión que generara réditos y no debe ser considerada como un gasto dentro de sus estructura de costos.

A todo lo dicho, también añadir que, a partir de la implementación de la referida Ley, se contará dentro de todas las Entidades Públicas con personal altamente capacitado, porque dentro de las exigencias de la Ley, el empleador tiene que brindar capacitaciones obligatorias y dentro del horario laboral a sus empleados no menos de cuatro capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo al año.

Por todo lo detallado a lo largo del presente trabajo, advertimos la realización de muchas actividades que se desarrolla dentro de un sistema de gestión, porque dentro del ordenamiento jurídico, percibimos que si se quiere obtener una licencia municipal de funcionamiento que es emitida por las municipalidades se necesita cumplir ciertos requisitos de obligatorio cumplimiento y a eso agregar el certificado de defensa civil, pero para obtener estos documentos que son previos, porque como la aplicación de la ley 29783 es de manera transversal, se tiene que cumplir con los requisitos señalados en la presente Ley.

2.6 Objetivos

Entre los principales obstáculos que enfrentan las entidades públicas al no poder implementar de manera adecuada la Ley (29783, 2011), la falta de sensibilización de parte de los empleadores, la falta de recursos y el desconocimiento de los derechos y obligaciones de parte de los trabajadores, hace difícil que se pueda implementar un sistema de gestión, pero el objetivo del presente trabajo de investigación es dejar marcado un precedente que sirva de patrón para que las entidades públicas, se concienticen y que tomen como una inversión y no como un gasto, la implementación de la Ley (Ley 29783, 2011) de manera oportuna y adecuada.

2.6.1 Objetivo General

Conocer si con la implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud

en el Trabajo, en las entidades publica, se mejorara la seguridad y salud de los trabajadores

2.6.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Conocer los aspectos a mejorar las deficiencias de la implementación de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en las entidades publicas

Objetivo específico 2

Conocer que actividades de capacitación podrá realizar para mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas

Objetivo específico 3

Conocer las formas de evaluación para mejorar el Sistema de Gestiona de Seguridad y Salud en el Trabajo.

III. Marco Metodológico

3.1 Metodologías

3.1.1 Tipos de estudios

La metodología de la investigación es de tipo cualitativo, de carácter descriptivo, y documental.

Hernández (2011) “Refiere que el estudio descriptivo “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. (Sánchez Carlessi, H. y Reyes, C.1986, p 120) Metodología y diseño en la investigación científica. Lima, Justificación Metodológica: aquí indica las razones que sustentan un aporte por la creación o utilización de modelos e instrumentos de investigación

3.1.2 Diseño

El diseño de estudio es documental; al respecto la investigación social basada en documentos es la que se dedica a reunir, seleccionar y analizar datos que están en forma de “documentos” producidos por la sociedad para estudiar un fenómeno determinado.

Alfonso (1995), una serie de pasos para desarrollar la investigación documental y hacer de ésta un proceso más eficiente, conducente a resultados exitosos. Debe considerarse sin embargo que dicho procedimiento no implica la prescripción de pasos rígidos; representa un proceso que ha sido ampliamente utilizado por investigadores de distintas áreas y ha ofrecido resultados exitosos. Sin embargo, todo depende del estilo de trabajo, de las habilidades, las posibilidades y la competencia del investigador. Su experiencia con la investigación y con la lengua escrita, su competencia lingüística y sus conocimientos previos podrían optimizar el proceso de indagación, suprimiendo o incorporando elementos. Es en consecuencia, un marco de referencia y no una camisa de fuerza.

3.2 Escenario de estudio

El escenario donde se realizó el presente trabajo de investigación es el área del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Banca,

Seguros y AFP, el mismo que está constituido por un equipo multidisciplinario que es el encargado de la parte operativa y de llevar a cabo la ejecución de las actividades del CSST, este servicio de acuerdo a ley (artículo 36, Ley 29783 - 2011), puede ser propio o común entre varios empleadores cuya finalidad es esencialmente prevenir los riesgos laborales y por consiguientes las enfermedades ocupacionales que se pudieran suscitar dentro de los centro de trabajo.

Dentro de la estructura organizacional del Departamento de Recursos Humanos de la Superintendencia, está considerado el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene detalladas sus funciones en la ley (artículo 36 de la ley 29783. 2011) y cada integrante del Servicio tiene funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones (MOF)

3.3 Caracterización de sujetos

Los sujetos que se vieron comprometidos en el presente trabajo de investigación, pertenecen al Departamento de Recursos Humanos de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, también se consideró la documentación obligatoria del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual está compuesto por registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución Ministerial 050-2013-TR) documentos normativos internos de la SBS, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) procedimientos y manuales aplicables al Sistema de gestión.

3.4 Trayectoria metodológica

Se estableció un diseño de investigación documental e histórica, un tipo de investigación descriptiva, con el fin de explicar factores que viene afectando a los trabajadores de las Entidades Públicas el no poder implementar un SGSST de manera eficaz y oportuna

A. Observación directa:

Estrategia en la que se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades teóricas y empíricas usando para ello diferentes tipos de documentos donde se indaga, interpreta, presenta datos e información sobre un tema determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello, métodos e instrumentos que tiene como finalidad obtener resultados que pueden ser base para el desarrollo de la creación

científica” (MORAN 2008)

B. Entrevista:

Hace referencia a la comunicación que se constituye entre el entrevistador y el entrevistado. En ambos casos pueden ser más de una persona. El objetivo de dicho comunicación es obtener cierta información, ya sea de tipo personal no se conceptualiza que la entrevista es recíproca, donde el entrevistado utiliza una técnica de recolección mediante una interrogación estructurada o una conversación totalmente libre; en ambos casos se utiliza un formulario o esquema con preguntas o cuestiones para enfocar la charla que sirven como guía. Es por esto, que siempre encontraremos dos roles claros, el del entrevistador y el del entrevistado (o receptor).

El entrevistador es quien cumple la función de dirigir la entrevista mediante la dominación del diálogo con el entrevistado y el tema a tratar haciendo preguntas y a su vez, cerrando la entrevista. A continuación desarrollaremos los dos tipos principales de entrevistas.

Fuente: <http://concepto.de/que-es-entrevista/#ixzz4ufEVoWBt>

3.5 Técnicas e Instrumentos usados en la recolección de datos

Para la investigación del presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la observación, entrevistas y análisis de los documentos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

3.5.1 Técnicas

Las Técnicas de recolección constituyen la instrumentalización del diseño de investigación elegido. Son el medio que utiliza el investigador para relacionarse con los participantes y obtener la información que se requiere para lograr los objetivos de la investigación. Es así que para realizar la recolección de la información se debe contar con lo siguiente:

- Seleccionar instrumentos que sean válidos y confiables para recolectar los resultados.
- Aplicar los instrumentos

- Organizar la información para su análisis correspondiente

3.5.2 Observación

La observación, es la estrategia fundamental del método científico. “Observar supone una conducta deliberada del observador, cuyos objetivos van en la línea de recoger datos en base a los cuales poder formular o verificar hipótesis” (Fernández- Ballesteros, 1980 p. 135).

3.5.3 La entrevista

Para desarrollar esta actividad, se realizará una reunión previa con el Coordinador encargado del servicio de la SBS, la cual servirá para en detalle recopilar la información que será de mucha importancia y será de suma utilidad, para las demás entidades y sirva de modelo para la implantación de un SGSST

3.5.4 Análisis de documentos

Mediante la revisión de los documentos, llevaremos a cabo una minuciosa investigación al detalle, todo ello con la finalidad de hacer que sirva de modelo a las demás entidades que implementen de manera segura un SGSST, señalar que la responsabilidad del empleador, es implementar los ocho registros obligatorios en materia SST, de acuerdo a la R.M 050-2013-TR

3.6 Tratamiento de la información

La investigación empleará dentro del análisis documental, la información que muchas veces es de carácter confidencial, hay documento que son públicos y son los mismos que se usan para poder realizar un plan de acción los mismos que servirán para implementar programas que llevará a la mejora continuas del SGSST).

Bajo este concepto, toda la documentación del sistema de gestión tiene un tratamiento especial, por ejemplo: los registros obligatorios son ocho (08) estos se conservan por un determinado tiempo pero con la confidencialidad que se requiere, en ese sentido mencionar que los informes médicos que son estrictamente confidenciales se conservan por 40 años de acuerdo a la

Resolución Ministerial N° 312-2011 SA, y los registros de enfermedades ocupacionales se conservan por 20 años de acuerdo a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.7 Mapeamiento

El presente trabajo de investigación se desarrolló en el área del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SBS, el mismo que se encuentra situado en la Av. Guillermo Prescott N° 120 distrito de San Isidro, Provincia y departamento de Lima, en el análisis de los documentos de gestión, se pudo comprobar que todas sus instalaciones, están acondicionadas de acuerdo a las exigencias de Ley N°29783, 2011), lugar donde se encuentra el acervo documental del SGSST, el mismo que desarrolla sus funciones de acuerdo al artículo 36 de la Ley (Ley N° 29783, 2011)

Del mismo modo se realizó una entrevista al responsable del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, la que nos sirvió para poder medir el impacto y corroborar el cambio de actitud, lo mismo que dentro de la mejora continua del Sistema de Gestión se realizan las charlas y capacitaciones centradas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, porque muchos de los trabajadores presentan un gran desconocimiento de las normativas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

3.8 Rigor Científico

Strauss (2008), afirman: “no me siento cómoda usando validez y confiabilidad cuando se discute la investigación y (...) la palabra verdad también me molesta porque definir el asunto de la verdad nos lleva a cierto grado de dogmatismo”; ellas prefieren el término credibilidad.

El presente trabajo de investigación se aplicaron diferentes análisis, los mismos que se utilizaron para la evaluación de la situación actual de las Entidades Públicas que no tienen implementado un sistema de gestión, el presente trabajo muy aparte de ser participativo, sino también se considera que es de cooperación y práctica, donde se consideraron los momentos históricos

(implementación de normas aplicables al SGSST) desde la promulgación de la primera Ley (Ley 1378, 1911) hasta la promulgación de la Ley (Ley, 29783, 2011)

Para poder validar el presente trabajo de investigación, se tuvo en consideración los informes de auditorías, en los mismo se verifican los informes, los que consignan el grado de cumplimiento de implementación de acuerdo a la Ley (Ley 29783, 2011), a esto se adjuntará el informe que emitirá las autoridades competentes, en las mismas consignaran la información exigible en la planilla electrónica en aplicación de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, esta información consignada ayudará a tener la idea de la cantidad de entidades públicas que tienen implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los tres niveles de Gobierno.

Para el presente estudio de investigación se consideró una población objetiva que bajo el análisis minucioso de documentos y la entrevista al responsable del Servicio de Seguridad y salud en el Trabajo, se pudo comprobar que se ajustan a los trabajos de los maestrías citados en el presente trabajo de investigación, donde se concluye que la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las entidades públicas, es una obligación de los empleadores, que por encima de cumplir con la ley, se pudo ver que la implementación está basada en un tema social propio de una sociedad moderna.

En este sentido también se consideró los estudios relacionados en materia SST, de parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los mismos que se relacionan con los estudios realizados por la Confederación Andina de Naciones (CAN), entes rectores en la materia Seguridad y Salud en el Trabajo para toda la región de la que Perú es parte.

Podemos asegurar que el presente trabajo de investigación, se podrá validar a través de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (artículo 43, Ley 29783, 2011), las misma que servirán para verificar si el sistema de gestión implementado está de acuerdo a ley, de no ser así, se podrá realizar los cambios respectivos, de esta manera garantizar un lugar seguro y

saludable donde el trabajador ejecutará sus labores de manera segura.

Validez Interna

En este sentido la validez interna se realizó a través del acervo documentario del SGSST, política en materia SST, RISST, IPERC, mapa de riesgo, PASST, informe trimestrales y anuales del SGSST, informe de auditoría los mismos que son revisados anualmente de acuerdo al PASST - SBS, documentos de gestión aprobado por el CSST-SBS. Son todos los documentos de gestión que son validados por una norma expresa como lo es la Resolución Ministerial 050-2013-TR, los mismos que son revisados con la periodicidad que determine el Comité de seguridad y salud en el trabajo o cuando cambie las condiciones de trabajo.

Validez externa

Bajo este contexto debemos citar que producto del trabajo de investigación hubieron hallazgos que deben ser considerados como prioritarios, para que mediante un plan de acción se puedan levantar todos los hallazgos encontrados toda vez que de no hacerlo se estaría incumpliendo normativas en materia de SST.

En este sentido se considera las herramientas de gestión que pone a disposición de las entidades públicas la OIT, donde se tiene que tener en consideración, la misma validez se puede corroborar con las herramientas que pone en consideración de los empleadores de la región la CAN

IV. Resultado

4.1 Descripción de resultados

Objetivo específico 1

Conocer si con la implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las entidades pública, se mejorará la seguridad y salud de los trabajadores

Las entidades pública que de acuerdo a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementen un eficiente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyen de manera acertada a demostrar la responsabilidad social dentro de la sociedad, se protege y mejora la imagen como institución pública toda vez que siempre tiene que ser ejemplo a seguir, todo ello contribuye a maximizar el buen servicio que se le brinda al ciudadano, el compromiso que asumen los trabajadores con la entidad, los costes y las interrupciones por accidente o enfermedades profesionales se reducen significativamente, todas las entidades públicas que implementen un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera adecuada ofrece un marco eficiente, el mismo que garantizara reducir de manera considerable los accidentes de laborales y consiguientemente las enfermedades profesionales

Objetivo específico 2

Conocer los aspectos para mejorar las deficiencias de la implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en las entidades públicas

Los aspectos a mejorar en las deficiencias de la implementación de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas, es que se debe siempre de mantener el diálogo social en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, los mismo que siempre deben tener propuestas coherentes los mismo que tiene que diseñar y coordinar con distintas organizaciones que en cierta manera promover acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, es en este sentido resaltar las tres dimensiones que siempre se debe tener en cuenta la articulación, información, compromiso y participación, donde siempre debe estar la presencia de los trabajadores como parte importante dentro del Sistema de Gestiona de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivo específico 3

Conocer que actividades de capacitación podrá realizar para mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo en las entidades públicas

En aplicación del artículo 27 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, reglamento de la Ley N° 29783, es responsabilidad del empleador el de garantizar las cuatro capacitaciones obligatoria en materia de seguridad y salud en el trabajo, las misma que se deben realizar en horario de trabajo, las puede impartir el empleador o mediante profesionales con competencia y amplia experiencia en materia de seguridad y salud, para las entidades publica es necesario aclarar que las capacitaciones se realizan en lo establecidos del Decreto Legislativo N° 1025, sin contravenir lo señalado en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR

Objetivo específico 3

Conocer las formas de evaluación para mejorar el Sistema de Gestiona de Seguridad y Salud en el Trabajo

En aplicación del artículo 43 de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador realiza la auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que se realizará con auditores independientes según lo señalado en la Decreto Supremo N° 014-2012-TR, que aprueba el Reglamento de Registro de Auditores Autorizados para la Evaluación Periódica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los mismo que son de carácter obligatorio desde el mes de enero de 2015.

De conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el empleador quien debe implementar un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que según el glosario de términos del reglamento de la Ley aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012.TR, lo define como elementos que se interrelacionas el mismo que tiene como objetivo establecer políticas, objetivos las que tiene que tienden a crear conciencia y ofrecimiento de adoptar las buenas condiciones laborales a los trabajadores de esta manera se garantiza la calidad de vida y promueve la competitividad de los empleadores en materia de Seguridad y Salud.

Análisis documental: de conformidad con el artículo 30 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, son seis (06) los documentos que son parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los mismos que deben ser actualizados periódicamente previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Gracias al gran impulso del Estado a través de sus entes rectores, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) y el Ministerio de Salud (MINSA), que mediante la emisión de normas referentes SST, vienen implementando las políticas para que de manera adecuada se implementen y se desarrolle el SGSST en todas las entidades públicas.

Con la reciente promulgación del Decreto Supremo 005-2017-TR que aprueba el PNSST, donde se compromete la participación de las entidades públicas que deberán monitorear las responsabilidades señaladas en la matriz del referido documento, donde en el eje de acción N° 5 tendrán que velar para que se cumpla las disposiciones señaladas en la matriz del documento de la referencia.

Bajo estos contextos serían muy beneficiosos para las entidades públicas que implementen su SGSST, alineado a la Ley N° 29783, LSSST y sus modificatorias, porque se tiene que tener en cuenta que no es generador de gasto, es una inversión que conllevará a tener menos ausentismo, mejorará de manera eficiente el servicio que se brinda y sin duda alguna no sería pasible de una sanción de parte de la autoridad competente (SUNAFIL)

Resaltar que en el artículo 8° de la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, que detalla las responsabilidades del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que para su funcionamiento deberá contar con la participación activa de los trabajadores que a través de sus organizaciones de empleadores y trabajadores quienes desarrollaran actividades que la ley les faculte en materia de seguridad y salud.

En este contexto también definir que la propia Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, define las instancias dentro de su estructura, el

ente a nivel nacional es el concejo nacional de seguridad y salud en el trabajo y el los concejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.

El Concejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es la instancia máxima dentro de la estructura, la misma que está constituida de manera tripartita, Gobierno, trabajadores y empleadores, y está dentro de la estructura organizacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Concejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo concertar de manera regional en la materia, también está conformado de manera tripartita y tiene como misión brindar el apoyo necesario a las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, tienen sus funciones detalladas en el artículo 13° de la Ley 29783. Ley de seguridad y salud en el trabajo.

V. Discusión

5.1 DISCUSIÓN

Respecto al objetivo 1:

Conocer si con la implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las Entidades Pública, mejorarán la seguridad y salud de los trabajadores.

En relación con los resultados de la observación, entrevista y del resultado del análisis de documentos, se evidencio que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las Entidades Públicas es deficiente en la mayoría de los casos, todo ello a consecuencia de un factor determinante, la falta de sensibilización de las autoridades que deben estar a cargo de la implementación, con la implementación de un Sistema de gestión se contribuyen de manera acertada a demostrar la responsabilidad social dentro de la sociedad, se protege y mejora la imagen como institución pública, todas las entidades públicas que implementen un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera adecuada ofrece un marco eficiente, el mismo que garantizará a reducir de manera considerable los accidentes de laborales y consiguientemente las enfermedades profesionales.

Respecto al Objetivos 2:

Conocer los aspectos para mejorar las deficiencias de la implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas.

En relación con los resultados de la observación, entrevista y del resultado del análisis de documentos, coinciden que los aspectos a mejorar en las deficiencias de la implementación de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en las entidades públicas, se debe mantener el diálogo social en materia de seguridad y salud en el trabajo, los mismo que siempre deben tener propuestas coherentes, las mismas que tiene que diseñar y coordinar con distintas organizaciones que en cierta manera promover acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, es en este sentido, resaltar las tres dimensiones que siempre se debe tener en cuenta en la articulación, como son la información, compromiso y participación, donde siempre debe estar la presencia de los trabajadores como parte importante dentro del Sistema de Gestiona de Seguridad

y Salud en el Trabajo.

Respecto al objetivo 3:

Conocer que actividades de capacitación se podrá realizar para mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas.

En relación con los resultados de la observación, entrevista y del resultado del análisis de documentos, se coinciden con la aplicación del artículo 27 de la Ley N° 29783, donde el empleador garantiza las capacitaciones obligatoria en materia de seguridad y salud en el trabajo, las misma que se deben realizar en horario de trabajo, las capacitaciones pueden ser impartida por profesionales con competencia y amplia experiencia en materia de seguridad y salud, donde no se llegó a consensuar es en el punto que obliga algunas entidades pública deben realizar las capacitaciones en relación a lo establecidos en el Decreto Legislativo N° 1025 (Servir), contraviniendo lo señalado en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, reglamento de la Ley (Ley 29783, 2011)

Respecto al objetivo 4:

Conocer las formas de evaluación para mejorar el Sistema de Gestiona de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En relación con los resultados de la observación, entrevista y del resultado del análisis de documentos, y en aplicación del artículo 43 de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador realiza la auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ello con el fin de verificar si el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado es el adecuado y si este cumple con lo establecido en la Ley y su reglamento, la misma se debe realizar con auditores independientes según lo señalado en la Decreto Supremo N° 014-2013-TR, que aprueba el Reglamento de Registro de Auditores Autorizados para la Evaluación Periódica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los mismo que son de carácter obligatorio desde el enero de 2015, las Entidades Pública deberán realizara sus auditorías cada tres (03) años.

Desde la promulgación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2011, muchos intercambios de ideas y discusiones al respecto se dieron entre los empleadores y los trabajadores, pero las recomendaciones de parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de SST donde recomiendan que se debería de actuar de forma tripartita, donde el Estado a través de sus organismos rectores deben monitorear el cumplimiento de las normas en materia SST, los empleadores obligados a implementar un eficiente SGSST, por ser una responsabilidades asignadas, y los trabajadores que siendo la parte importante dentro del sistema también tienen un rol importante en el desarrollo y el buen funcionamiento del SGSST.

Según señala el artículo 19 de la ley (Ley, 29783, 2011) la participación plena de los trabajadores en todas las actividades que en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrollen los empleadores, las misma que se tienen que evidenciar a través de los registros obligatorios detallados en la Resolución Ministerial N° 050-213-TR, donde se consignan la participación en las consultas de información capacitación en la materia.

La participación de manera democrática para las elecciones de sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo, el de reconocer a sus representantes los mismos que deberán estar sensibilizados y comprometidos de manera activa en la implementación del sistema de gestión de seguridad y su participación importante cuando se le requiera para la participación de la identificación de los peligros su evaluación y control de los mismos en cada área organizativa de la Superintendencia.

Ante la desidia de los empleadores en implementar el SGSST, surge la discusión, muchas de las entidades públicas, donde se centra el trabajo de investigación aducen que implementar un SGSST, es demasiado oneroso, muchas entidades no cuentan con los recursos necesarios para la implementación, otras entidades tienen implementados a medias, otras entidades prefieren invertir e implementar en equipos, maquinarias, etc.

Cuando se consultó al Coordinador Ejecutivo de SST, encargado del SSST de la Superintendencia, de manera clara manifestó que la tarea primordial

de la entidad fue implementar su sistema de SGSST de manera eficiente, toda vez que a partir de ahí, los riesgos laborales disminuyeron, los descansos médicos bajaron en un porcentaje significativo, de igual forma los ausentismo laborales también decrecieron, pero también manifestó que muchas veces los propios trabajadores son reacios al cambio, porque no le gusta perder el tiempo por ejemplo en capacitarse, es un tema de discusión porque por su ignorancia jurídica dicen que no es necesario capacitarse, toda vez que según ellos solo la capacitación es para los trabajadores que realizan actividades de riesgos según lo señala la Ley.

De igual forma, lo que fue materia de discusión con los proveedores que aducen que no tienen la obligación de implementar un SGSST, toda vez que ellos no son trabajadores de planta, después de una etapa de concientización y asegurar que los empleadores deben garantizar que todas las actividades se desarrollen en un ambiente sano y seguro, verificar que todos los proveedores tengan vigentes sus seguros (D.S N° 003-98-SA /SCTR) en este sentido rescatar que después de realizar la inducción en materia de SST, los trabajadores que en algún momento eran reacios al cambio tuvieron un cambio de actitud conveniente para el buen desarrollo del Sistema de Gestión.

El tema que centra la discusión al respecto es que si la PNSST exige la implementación de un SGSST de todas las entidades públicas porque no se cumple, en el recorrido por varias Entidades Públicas y consultando cual era el motivo por la cual no se cumplía con este requisito legal, las respuestas de los encargados de la conducción del SGSST, simplemente manifestaban que no se podía implementar porque no contaban con los recursos necesarios para hacerlo, ello sin importar que las implicancias legales, el riesgo de imagen podrían perjudicar a las Entidades Públicas.

A partir del mes de julio del año 2017, las infracciones en materia de SST ya no tendrán el beneficio de descuento que hasta ahora gozaban todas las Entidades Públicas, las mismas que eran aplicadas por la autoridad competente (SUNAFIL) y de ocurrir un accidente mortal el representante legal podría ir a la cárcel por ocho años, de conformidad con lo señalado en el artículo 168 A del

código penal.

Todas las multas impuesta por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNSFIL) tenían una reducción del 35% cuando las faltas cometidas eran consideradas leve, estas se resolvían a consideración de lo estipulado en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, es en este sentido que a partir del 12 de julio de 2017 las multas en materia de seguridad y salud en el trabajo se aplicaran al 100 % cuando sean falta consideradas muy graves.

VI. Resultados

6.1 Resultado del objetivo específico

Objetivo específico 1:

Conocer si con la implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las Entidades Pública, se mejorará la seguridad y salud de los trabajadores.

Resultado del presente trabajo de investigación, dio como resultado lo beneficioso que es implementar la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Entidades Pública, la razón principal es que el empleador garantizará los medios y condiciones que protegerán la vida, la salud y el bienestar de todos los trabajadores que realicen su labor dentro del centro de labores, de no hacerlo es el empleador que asumirá las implicancias económicas y legales ante cualquier eventualidad que se suscite dentro del centro de labores cuando ocurra un accidente de trabajo o el trabajador adquiera una enfermedad ocupacional producto de la inobservancia de la ley.

Objetivo específico 2:

Conocer los aspectos a mejorar las deficiencias de la implementación de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas

Implementar la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Entidades Pública, es una obligación que tiene el empleador de conformidad con la Ley (art 26, Ley 29783-2011), siendo el empleador quien asume el liderazgo y compromiso del Sistema de Gestión, el empleador también puede delegar funciones por firma o endoso al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultado del Sistema de Gestión.

Objetivo específico 3:

Conocer que actividades de capacitación podrá realizar para mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Pública

Respecto al presente objetivo, se debe precisar que la Ley N° 29783, Ley

de Seguridad y Salud en el Trabajo, exige a los empleadores mecanismo de consulta y la plena participación dentro del Sistema de Gestión, la propia ley exige al empleador cuatro (04) capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y capacitaciones especializadas para los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, estas pueden ser dictada por el empleador o a través de terceros que tengan pleno conocimiento en materia SST, las capacitaciones se deben de dictar dentro del horario laboral, las mismas deben estar aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, son las capacitaciones las que garantizarán las mejoras dentro del Sistema de Gestión y por ende el trabajador realizará sus labores en un ambiente seguro.

Objetivo específico 4:

Conocer las formas de evaluación para mejorar el Sistema de Gestiona de Seguridad y Salud en el Trabajo

El artículo 43 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, señala que el empleador deberá realizar auditorías periódicas al Sistema de Gestión con el fin de comprobar si el sistema aplicado ha sido el adecuado y eficaz para la prevención de los riesgos laborales y la seguridad y salud e de los trabajadores, la propia ley señala que las auditorias deberán ser realizadas por auditores independientes los mismos que deberán de actuar de acuerdo a lo señalado en el 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

Documento analizado:

Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo:

De conformidad con el artículo 32 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, señala que los documentos obligatorios del Sistema de Gestión, son seis (06) a estos de añade los ocho (08) registros obligatorios los mismos que deben contener información relacionada al sistema de gestión de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR.

Resultado del análisis de los documentos de gestión, se determinó que

todas las tareas realizadas en la Superintendencia, están plasmada en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que consta de programas de capacitación, de salud, de inducción y todas las actividades se desarrollan de acuerdo a las fechas señaladas en el documento de la referencia.

Entrevista:

Responsable del servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia

La entrevista al responsable del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, hizo referencia lo importante que es implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido también exhorto a los empleadores a implementar de manera adecuado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el mismo que garantizará en el centro de trabajo los medios y condiciones los que conllevará a proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores propios y trabajadores que tercerarán sus actividades dentro de la empresa principal.

VII. Conclusiones

Luego de concluir con el estudio del trabajo de investigación titulado “Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Entidades Pública, donde el empleador deberá adoptar un enfoque de sistemas de gestión en el área correspondiente, los mismos que deberán estar alineados de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación nacional vigente, el presente trabajo de investigación se realizó en la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, donde se comprobó que tiene un avance considerable en la implementación de su Sistema de Gestión en comparación con las demás Entidades Pública que desarrollan las mismas actividades.

Primera

Considerar que se debe sensibilizar a los funcionarios de Alta Dirección, porque son los encargados de gestionar los recursos necesarios, para asegurar una buena implementación de un eficiente Sistema de Gestión, alineado a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, señalar que se evidencio la buena práctica de seguridad y salud en el trabajo basado en el comportamiento, el mismo que con su aplicación mejoraran los estándares establecidos en la ley donde no necesariamente se tiene que evidenciar las competencias sino las actitudes y comportamientos de los trabajadores, problema que no se le da la debida importancia

Segunda

En la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las Entidades Públicas, se tiene que equilibrar todas las acciones de parte de los empleadores y trabajadores, se tiene que tener en cuenta el costo beneficio en la implementación del sistema de gestión, resaltar que la implementación llevará a los empleadores hacer una inversión y no un gasto, que es lo que siempre aducen los empleadores, también deberán tener en consideración que con el cambio de las tecnologías, los procesos para realizar sus actividades también tienen que cambiar y todo ello en beneficios de los usuarios que tendrán un servicio de calidad.

Bajo este contexto cabe señalar que la implementación de la Ley N° 29783. Ley de seguridad y salud en el trabajo (SST) es muy importante la misma que garantizará las actividades laborales, la misma que definida por los expertos como como una ciencia que de manera previa, evalúa y controla los riesgos laborales y las enfermedades ocupacionales que son propios de la actividad a desarrollar, que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, esto sin perder de vista el impacto ambiental que pudiera generar en las comunidades colindantes, aspecto que es de suma importancia, porque no se debe implementar un sistema de gestión en desmedro de las entidades o comunidades colindantes.

Tercera:

El 26 de octubre de 2016, se promulgó la Resolución Ministerial- N° 260-2016-TR, donde de manera expresa, señala en su artículo 3º, que todos los empleadores declararán en el Registro de Información Laboral, la existencia de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor SST. Bajo este contexto el gobierno por intermedio del MINTRA, tiene el rol fiscalizador y de monitorear que todas las Entidades Pública implementen de manera adecuada SGSST, de no ser así está falta es considerada como falta muy grave y será pasible de sanción de parte del ente rector (SUNAFIL), el mismo dispositivo legal señala que el incumplimiento por parte del empleador será considera de falta muy grave, está tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspecciones de Trabajo el cual puede acarrear una multa de hasta 200 UIT= 810.000 soles.

Bajo este contexto cabe señalar que la implementación de la Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es muy importante la misma que garantizará las actividades laborales, la misma que definida por los expertos como como una ciencia que de manera previa, evalúa y controla los riesgos laborales y las enfermedades ocupacionales que son propios de la actividad a

desarrollar, que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, esto sin perder de vista el impacto ambiental que pudiera generar en las comunidades colindantes, aspecto que es de suma importancia, porque no se debe implementar un sistema de gestión en desmedro de las entidades o comunidades colindantes

VIII. Recomendaciones

Luego de haber analizado e identificado todos los factores necesarios para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo alineado a la ley (Ley 29783, 2011), se propone la adopción de medidas de manera integral que deberán realizar las entidades públicas, e sus tres niveles de gobierno.

Orden externo:

Se propone la modificación de algunos artículos de la ley (Ley, 29783, 2011), en las mismas se deben proponer endurecer las sanciones a los empleadores que no implementen un Sistema de Gestión de acuerdo a la ley y poner en riesgos la integridad física de los trabajadores. Proponer al Estado la exoneración de impuestos a las entidades que promuevan la seguridad y salud en el trabajo, y estos recursos sean reinvertidos en la capacitación de sus trabajadores, compra de equipos de protección personal (EPP) los mismos que de ser necesario deben ser certificados.

De orden interno:

Se propone la modificatoria de los documentos normativos internos, a efecto que en ello se contemplen los lineamientos de hacer una labor que comprometan a todas las Entidades Públicas de manera que todos los trabajadores estén concientizados en una cultura de prevención de los riesgos laborales. Los accidentes y enfermedades ocupacionales, se da por la falta previsión y compromiso de parte de los responsables de la Alta Dirección de las Entidades Públicas, siempre priorizan otras actividades que no generan gastos, no sientan un compromiso claro respecto a implementar un SGSST y muchas veces incumplen con las normas que regulan la SST.

Como está constituido en todas las normatividad nacionales e internacionales que versen en materia de SST, se recomienda en principio sensibilizar a la Alta Dirección, con el propósito de generar y asegurar los recursos necesario para poder implementar y darle la viabilidad al SGSST, de esta manera se harán recomendaciones que ayudaran a implementar un eficiente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo en las Entidades Públicas.

1. Se recomienda el involucramiento y sensibilización de los funcionarios de la Alta Dirección.

Los funcionarios que están a cargo de coordinar la implementación de un SGSST en primera línea, debe estar concientizados, de manera tal que estos trasmitan a los trabajadores bajo su mando, lo importante en considerar de manera prioritaria la parte emocional y mental de los trabajadores.

2. Se recomienda implementar de manera adecuada, oportuna y revisar periódicamente el SGSST de las Entidades Pública.

Con la promulgación de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, que empezó a regir desde el 1 de noviembre de 2016, los empleadores deberán actualizar la información, respecto a que si cuentan con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o de un Supervisor de SST, los que deberán de consignar la información en materia SST, en las planillas electrónicas, las mismas que tienen carácter de declaración jurada, información que se podrá verificar a discreción de la autoridad competente.

3. Se recomienda la sensibilización, formación y capacitación de manera oportuna de las personas involucradas:

En este proceso de sensibilización, formación y capacitación de todas las personas involucradas en el SGSST y formar una cultura, donde el

empleador garantice la prevención de riesgos laborales. Esta actividad será óptima cuando el empleador tenga a bien a que las personas que se encargaran de este tema sean profesionales con amplio conocimiento que apliquen de manera sencilla metodología de enseñanzas que los trabajadores puedan sacar gran provecho

4. Se recomienda supervisar de manera adecuada y la puesta en práctica de las medidas de SST:

Se tiene que implantar metodología para controlar de manera adecuada. Se busca un comportamiento seguro de todo el personal de la entidad pública e implementar las condiciones adecuadas y seguras de trabajo de acuerdo a legislación vigente, documentos normativos internos de las entidades públicas (DNI) y las especificaciones técnicas que se relacionen con SST

5. Se recomienda tener en consideración los controles necesario para las entregas de los EPP, los que tienen que tener medidas antropométricas y sean adecuadas:

Los EPP, deben tener medidas antropométricas, de ser posible sean certificados, si bien en el Perú, no hay ninguna norma técnica que aplique, se debe recurrir a normas externas-ANSI y otras, la buena práctica es recomendar que siempre se tiene que registrar para dejar las evidencia, de esta manera evitar sanciones respecto a la entrega de SST

6. Se recomienda Programar un adecuado control en materia SST

Los colaboradores durante la relación laboral deben ser programados para asistir a las evaluaciones médicos ocupacional periódico cada dos años de manera obligatoria, éstos darán información al médico ocupacional que le permitirán realizar los respectivos programas de salud y resultado de estos hacer los planes de acción que se llevará con el fin de mejorar la calidad de salud de los trabajadores de las entidades públicas, de no hacerlo sería pasible de despido de parte del empleador (Decreto Legislativo 728).

7. Se recomienda hacer reconocimiento del personal proactivo.

Esta actividad se realiza con el objetivo de concientizar a los trabajadores proactivos, los que siempre están muy activos con el cumplimiento de SST, disponer de mecanismo para incentivar a los trabajadores proactivos y comunicar convenientemente el impacto positivo generado por estos trabajadores, estos servirán como referentes para el resto de los trabajadores de la organización, esto hará un efecto multiplicador en las todas las entidades públicas del Perú.

8. Se recomienda revisar y actualizar la política, los registros obligatorios, documentos y planes de contingencia:

Generar mecanismo para actualizar de manera oportuna todos los documentos del SGSST, esto con el fin que los documentos referidos estén actualizados de manera tal que al momento que suceda una emergencia, los trabajadores sepan la manera correcta de actuar, de esta manera se pueda minimizar los riesgos propios de una actividad laboral. .

IX. Referencias

2008 OHSAS 18002:2008 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Guía para la Implementación de OHSAS 18001. Reino Unido.

Acosta (2013) En su trabajo de investigación refieren que "Elaboración de un Manual de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional conforme a normativas NTE INEN18001-2010 y 18002- 2010 en la Empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A.

ASFAHL, C. RAY (2000) Seguridad Industrial y Salud. Cuarta edición. México: Prentice Hall.

British Standard Institution (BSI) 2007 OHSAS 18001:2007 – Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Especificación. Reino Unido.

Centro de Desarrollo Industrial (CDI) 2007 Metodología para la identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos. Material de enseñanza. Lima: Pacífico Salud.

Congreso de la republica (8 de julio de 2014), Ley que modifica a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 30222, 2014. Diario Oficial el Peruano]

Congreso de la republica (9 de julio de 1997), Ley General de Salud, su reglamento y demás normas conexas del sector Ley N° 26842, 1997. Diario Oficial el Peruano

Constitución Política del Perú [Const.] (1993) Artículo 2, 7 [capitulo II] [Diario Oficial el Peruano] Recuperado de spij.minjus.gob.pe/libre/login.asp

Lengua (2013) “La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho (Tesis para optar el Grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la “Pontificia Universidad Católica del Perú)

Ministerio de Salud (25 de abril de 2011) Protocolo de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnósticos de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad. Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA Diario oficial el peruano]

Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas (MTAI)1964 Decreto Supremo N° 42-F. 22 de septiembre.

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (8 de junio de 2012) Que aprueba la guía y formatos referenciales para el proceso de elección de los representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo - CSST, y su instalación, en el sector público. Resolución Ministerial N° 148 -2012 Diario Oficial el peruano

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (03 de mayo de 2013) Aprueba el sistema simplificado de registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Mypes. Resolución Ministerial N° 085-2013-TR. Diario oficial el Peruano.

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (14 de marzo de 2013) Que aprueba los formatos referenciales que contemplan información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución Ministerial N° 050-2013-TR Diario oficial el Peruano

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (28 de noviembre de 2008) Aprueba listado de agentes físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales que afectan a la madre gestante, feto o al embrión Resolución Ministerial N° 374-2008-TR. Diario Oficial el Peruano

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (28 de noviembre de 2008)Aprueba norma básica de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico. Resolución Ministerial N° 375-2008-TR Diario Oficial el Peruano

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (19/08/2011). Ley de Seguridad y

Salud en el Trabajo [Ley N°29783, 2011]. DO: [Diario Oficial el Peruano] / recuperado de Congreso de la República del Perú. (19 de agosto de 2011)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) 2005 Decreto Supremo N° 009–2005–TR. 29 de septiembre. 2007 Decreto Supremo N° 007–2007–TR. 6 de abril.

Miranda Cuadros, Juana (2006) Propuesta de Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en el área de Mantenimiento de una Empresa Manufacturera Tesis de licenciatura en Ciencias e Ingeniería con mención en Ingeniería Industrial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería

Mosqueira (2016) “Diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para industria de plásticos – procomsac

Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2001 Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - ILO-OSH. Material de enseñanza. Lima: Centro de Desarrollo Industrial.

Peña Benavides Rafael (2007) Seminario de Investigación de Accidentes [diapositivas]. Material de Enseñanza. Lima: Pacífico Salud.

Poder Ejecutivo (12 de abril de 2017) Que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo -2017-2021 Decreto Supremo N° 005-2017-TR. Diario oficial el Peruano.

Poder Ejecutivo (19 de setiembre de 2014) Aprueban normas complementarias para la adecuada aplicación de la única disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Supremo N° 010-2014-TR. Diario Oficial el Peruano.

Poder Ejecutivo (24 de abril de 2012) Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Supremo N° 005-2012-TR Diario Oficial el Peruano

Poder Ejecutivo (30 de octubre de 2014) Que aprueba el registro único de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Decreto Supremo N° 012-2014-TR Diario Oficial el Peruano.

Poder Ejecutivo (9 de agosto de 2014), Reglamento de la Ley, Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Supremo N° 006-2014-TR, que modifica al Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Diario oficial el Peruano

Poder Ejecutivo, (23 de diciembre de 2013) Que aprueba el Reglamento de Registro de auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo Decreto Supremo N° 014-2013-TR. Diario Oficial el Peruano

Romero (2013) Hace referencia en su trabajo de investigación que lleva por título "Diagnóstico de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo e implementación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa mirrorteck Industries S.A.

Anexos

Artículo científico.

Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Entidades Públicas

Autor: Jorge Luis Lancho Sánchez

Candidato a Maestro en Gestión Pública por la Universidad Cesar Vallejo

Resumen

En el presente trabajo de investigación se analiza la implementación de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las Entidades Públicas, la misma que tiene como objetivo principal promover una cultura de prevención de los riesgos laborales para que todos los trabajadores de manera general desarrollen sus actividades en un ambiente seguro y saludable, la misma que incluye a tres actores dentro del sistema, el estado, los trabajadores, y los empleadores los mismos que utilizaran un dialogo social donde se podrá comprobar el cumplimiento de las normas de la ley y una oportuna información.

Como se señala en el presente trabajo de investigación cabe resaltar los beneficios que obtendrían las Entidades Públicas al implementar la Ley 29783, como política nacional de prevención y protección ya se considera como un avance, toda vez que es un medio de controlar, mejorar o por ultimo reducir los riesgos laborales dentro de las entidades públicas, la probabilidad que ocurra un accidente de trabajo es mínimo, el absentismo laboral disminuirá considerablemente porque los trabajadores tendrán un ambiente sano y seguro lo cual garantiza un desempeño óptimo para el desarrollo de sus funciones, los empleados serán más conscientes de los riesgos laborales a los que están expuestos al momento de desarrollar sus actividades, las entidades públicas se mantendrán actualizadas en temas de la legislación vigente que versen en materia de seguridad y salud en el trabajo, y algo importante cuando se implanten la Ley 29783, es el aumento de la productividad en la entrega de buen servicios a los ciudadanos.

Palabra clave: sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo

Abstract

This research analyzes the implementation of Law 29783, Occupational Safety and Health Act, in public entities, the main objective of which is to promote a culture of prevention of occupational hazards so that all workers In general, to develop their activities in a safe and healthy environment, which includes three actors within the system, the state, workers, and employers who use a social dialogue where it will be possible to verify compliance with the labor standards. The law and timely information.

As pointed out in the present research, it is worth highlighting the benefits that public entities would receive when implementing Law 29783, as a national policy of prevention and protection, and is considered as an advance, since it is a means of controlling, improving or Finally, reducing occupational hazards within public entities, the probability of an accident at work is minimal, absenteeism will decrease considerably because workers will have a safe and healthy environment which guarantees optimal performance for the development of their functions, Employees will be more aware of the occupational hazards to which they are exposed at the time of their activities, public entities will be kept up to date on issues of current legislation on occupational safety and health, and something important when they are implemented Law 29783, is the increase of productivity in the delivery of b Services to citizens.

Key word: occupational safety and health management system

Introducción

En el presente trabajo de investigación desarrollado en las instalaciones de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, Entidad Pública que en aplicación del artículo 87 de la Constitución Política del Perú, le establece la autonomía funcional, y desarrolla sus actividades bajo el amparo de la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de banca, Seguros y AFP. Donde su rol principal es la regulación y supervisión del sistema financiero.

Como se detalla en el Decreto Supremo N° 005-2017-TR, que aprueba el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2017 - 2021, donde se le encomienda a la Superintendencia, monitorear a las empresas bajo su supervisión y el desarrollo del eje de acción N° 5 donde el objetivo principal es promover la universalización del aseguramiento frente a los riesgos laborales.

Este plan nacional de seguridad y salud en el trabajo, propone como indicador que al año 2018, las prestaciones preventivas promocionales, recuperativas y de rehabilitación, serán monitoreadas y supervisadas por la Superintendencia, las mismas que serán canalizadas por los organismos competentes en materia de seguridad y salud en trabajo.

En este contexto dentro de todas las entidades públicas, fue la Superintendencia que reunió las condiciones necesarias para poder realizar el trabajo de investigación, en principio porque desde el año 2012, tiene implementado su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo alineado a la ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, lo cual garantiza que los trabajadores de la Superintendencia, desarrollen sus actividades con las garantías de un ambiente seguros donde se reduzca al mínimo los riesgos laborales y enfermedades ocupacionales.

Para comprobar si el Sistema de Gestión ha sido implementado correctamente, en diciembre de 2015, la Superintendencia realizó su primera auditoria al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a

lo señalado en el Decreto Supremo N° 014-2013-TR, que aprueba el Reglamento del Registros de Auditores Autorizados para la Evaluación Periódica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el presente trabajo de investigación, se consideró las normas emitidas por los entes rectores en materia de seguridad y salud en el trabajo (MINTRA- MINSa), directivas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), documentos normativos que emite la Confederación Andina de Naciones (CAN) los trabajos de investigación de los alumnos del grado académico de magister de otras universidades, los cuales sirvieron como referencias al momento de concluir y emitir opinión al respecto.

Al concluir el presente trabajo de investigación, se podrá dejar como aporte las recomendaciones que se dan producto de los estudios realizados, los mismos que servirán para que los funcionarios de la Alta dirección de las diferentes entidades públicas del Perú, tomen conciencia y puedan poner a disposición de los encargados de implementar un sistema de gestión, los recursos necesarios para de esta manera garantizar en el centro de trabajo los medios y condiciones que protejan la vida de todos los trabajadores e inclusive de los trabajadores que no teniendo vínculo laboral con el empleador principal.

Diseño de estudios.

El diseño de la investigación documental y el método es la observación, estos permitieron el análisis documental de la información existente y la misma que tiene obligatorio cumplimiento dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Resultado:

Unidad Temática	Categorías	Objetivos	Observaciones	Entrevista	Análisis Documental	Marco teórico
Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Por actividades dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Conocer si con la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se mejora la seguridad y salud de los trabajadores en entidades públicas	Cumplen con los requisitos mínimos de acuerdo al artículo 3 de la Ley 29783	Coordinador Ejecutivo del servicio de seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 y su reglamento Decreto Supremo N° 005-2012TR, Documentos Normativos Internos de la S.B.S.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
		Conocer que actividades de capacitación se podrá realizar para mejorar la seguridad y salud en el trabajo	Han realizado las cuatros capacitaciones de acuerdo a Ley teniendo en consideración los riesgos laborales		Artículos en materia de seguridad y salud en el trabajo emitidos por la CGTP	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
		Conocer la forma de evaluación para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Realizaron la auditoria al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		Revistas, artículos y documentos emitidos por la OIT.	Documento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,
		Conocer los aspectos a mejorar las deficiencias de la implementación de la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo			Decisión 584Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Resolución 957Reglamento del Instrumento. Andino de seguridad y salud en el trabajo	Registro obligatorios del sistema de gestión de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR

Discusión.

Cuando se inicia el análisis documental de las autoridades competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, se pudo evidenciar que la Superintendencia tiene implementado su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo desde el año 2012, sistema de gestión que se alinea a los requisitos de la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, requisitos que fueron contrastadas con los trabajos de investigación de los alumnos de otras universidades del Perú y alumnos de universidades del extranjero, los mismos que tienen como objetivo principal, la prevención de los riesgos laborales y enfermedades ocupacional.

Se tomó como referencia para desarrollar este punto, la entrevista realizada al coordinador ejecutivo de seguridad y salud en el trabajo de la Superintendencia, la misma que nos brinda un panorama general del sistema de gestión de la Superintendencia, la misma que coincide con los trabajos de investigación de los alumnos de diferentes universidades, los mismo que coinciden en que se debe implementar de manera oportuna un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Es importante que se debe homologar todas las actividades que se realizan dentro del sistema de gestión, las misma que muchas veces no cuenta con los procedimientos establecidos de acuerdo a ley, los que establecerán los parámetros para desarrollar las actividades de forma segura, y todo ello garantizará que los trabajadores desarrollen sus actividades en un ambiente seguro y esto llevará a minimizar los riesgos laborales.

Conclusiones.

Al finalizar el presente trabajo de investigación se concluye que la Seguridad y la Salud en el Trabajo, tiene como objetivo primordial la prevención de los riesgos laborales y enfermedades ocupacionales de manera oportuna las mismas que también tiene por objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, todo ello conllevará a la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones dentro de las entidades públicas.

En función a la promulgación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria, las entidades públicas, están en la obligación de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Bajo este enfoque preventivo en todos los procesos y reconocer de manera oportuna de una manera sistemática las fuentes de peligros a que los que está expuesto el personal y a evaluar los riesgos asociados. Con ello, podemos determinar la necesidad de implementar medidas de control adecuadas y proporcionales para prevenir accidentes de trabajos o daños a la salud, con todas estas acciones se garantizará el lugar seguro donde se desarrollará un trabajo digno a todos los trabajadores de las entidades públicas en el Perú

Recomendaciones.

Luego de analizar e identificar los factores que afectan la no implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta infracción de la ley está considerada como infracción muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, la misma que dependiendo de los trabajadores afectados tienen un costo de 200 UIT (4,050), la misma que si tuviera consecuencia hacia el trabajador, y producto de ello se ocasiona la muerte del mismo, se aplicará el artículo 168-A del código penal, donde se castiga con pena privativa de la libertad al responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo hasta con ocho (08) años de cárcel efectiva.

Se recomienda la formación de todo el personal de temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la efectiva aplicación en los programas del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, los mismos que deberían llevarse a cabo de manera continua a todos los niveles de la organización, desde los altos funcionarios como responsables del sistema de gestión hasta los trabajadores que son considerados como la columna vertebral dentro del sistema de gestión, estos deberán actualizarse con regularidad asegurando el conocimiento del sistema e incorporando los cambios operados en la organización en todos sus niveles.

De orden Externo:

Se recomienda Modificar el código penal expresamente el artículo 168-A, donde en principio la pena privativa de la libertad era de 10 años en caso de muerte por la inobservancia de la ley, la primera modificatoria de la ley, se da en mérito de la promulgación de la Ley N° 30222, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se rebaja de diez (10) años a seis (06), años cuando el empleador incumple la ley, (cuarta disposiciones complementarias modificatorias, Ley N° 29783-2011)

Se recomienda reforzar las inspecciones laborales de parte de la autoridad competente (sunafil) la misma que no cuenta con los inspectores e intendencia suficiente para poder controlar y fiscalizar que las entidades públicas, cumplan con implementar su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para que estas puedan garantizar la prevención de los riesgos laborales y enfermedades ocupacionales en el entorno laboral.

Se recomienda la facilitación de un eficiente marco lógico sobre el cual se debe establecer y poner en marcha un programa de SST que realice un seguimiento de todos los elementos que exigen la toma de medidas y la supervisión, que nos conduzca a la racionalización y mejora de los mecanismos, las políticas, los procedimientos, los programas y los objetivos de comunicación, de conformidad con un conjunto de normas aplicadas universalmente.

De orden interno:

Se recomienda diseñar mecanismo de control más eficiente a través de mejorar los procesos que garanticen un buen desempeño de las labores de los trabajadores dentro de las entidades públicas, acción que llevará a garantizar que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades en un ambiente sano y seguro, del mismo modo, con una periodicidad anual, realizar la revisión de los documentos de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la prevención de los riesgos laborales.

Se recomienda reforzar los procesos básicos de aprendizaje sobre la efectiva reducción de los peligros y los riesgos que es el origen de los principios más complejos por los que se rige la seguridad y salud en el trabajo en la

actualidad y que estos no nos lleven a la elaboración de métodos mucho más complejos de gestión y evaluación de los riesgos, que ayuden a optimizar las actividades dentro del sistema de gestión.

Se recomienda implementar un manual de seguridad y salud en el trabajo, que será de aplicación para todos los contratistas de obra o servicios que desarrollen sus actividades dentro de la Superintendencia, el mismo que deberá ser elaborado de conformidad con los lineamientos de las normas legales vigente en concordancia con la política de seguridad y salud en el trabajo aprobada por el comité de seguridad y salud en el trabajo de la Superintendencia.

Referencias

Congreso de la República del Perú.

Constitución Política del Perú [Const, 1993)

Artículo 2, 7 [capítulo II] Diario Oficial el Peruano

Congreso de la República

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783, 2011. Diario Oficial el Peruano

Ley que modifica a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ley N° 30222, 2014. Diario Oficial el Peruano.

Ley General de Salud, Ley N° 26842, 1997 su reglamento y demás normas conexas del sector Diario Oficial el Peruano

Poder Ejecutivo (24 de abril de 2012)

Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Diario Oficial el Peruano

Poder Ejecutivo (9 de agosto de 2014)

Reglamento de la Ley. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto Supremo N° 006-2014-TR, que modifica al Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Diario Oficial el Peruano.

Poder Ejecutivo, (23 de diciembre de 2013)

Que aprueba el Reglamento de Registro de auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo Decreto Supremo N° 014-2013-TR, Diario Oficial el Peruano

Poder Ejecutivo (12 de abril de 2017)

Que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo -2017-2021 Decreto Supremo N° 005-2017-TR, Diario oficial el Peruano

Ministerio de Salud (25 de abril de 2011)

Protocolo de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnósticos de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad, Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA. Diario Oficial el Peruano.

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (28 de noviembre de 2008)

Aprueba listado de agentes físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales que afectan a la madre gestante, feto o al embrión Resolución Ministerial N° 374-2008-TR. Diario Oficial el Peruano]

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (28 de noviembre de 2008)

Aprueba norma básica de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico, Resolución Ministerial N° 375-2008-TR Diario Oficial el Peruano

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (8 de junio de 2012)

Que aprueba la guía y formatos referenciales para el proceso de elección de los representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo - CSST, y su instalación, en el sector público Resolución Ministerial N° 148 - 2012 Diario Oficial el Peruano

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (14 de marzo de 2013)

Que aprueba los formatos referenciales que contemplan información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución Ministerial N° 050-2013-TR Diario Oficial el Peruano

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (03 de mayo de 2013)

Aprueba el sistema simplificado de registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Mypes [Resolución Ministerial N° 085-2013-TR. Diario oficial el Peruano.

Poder Ejecutivo (30 de octubre de 2014)

Que aprueba el registro único de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales [Decreto Supremo N° 012-2014-TR. Diario Oficial el Peruano.

Poder Ejecutivo (19 de setiembre de 2014)

Aprueban normas complementarias para la adecuada aplicación de la única disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2014-TR. Diario Oficial el Peruano

Antecedentes Nacionales

Lengua (2013) “La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho (Tesis para optar el Grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la “Pontificia Universidad Católica del Perú)

Mosqueira (2016) “Diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para industria de plásticos – procomsac

Antecedente Internacional:

Acosta (2013) En su trabajo de investigación refieren que "Elaboración de un Manual de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional conforme a normativas NTE INEN18001-2010 y 18002- 2010 en la Empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A.

Romero (2013 p 49) Hace referencia en su trabajo de investigación que lleva por título “Diagnóstico de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo e

implementación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa mirrorteck Industries S.A.

Asfahl, C. Ray

2000 Seguridad Industrial y Salud. Cuarta edición. México: Prentice Hall.

British standard institution (BSI) 2007 Ohsas 18001:2007 – Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Especificación. Reino Unido.

Ohsas, G (18002:2008) *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Guía para la Implementación de OHSAS 18001*. Reino Unido.

Centro de desarrollo industrial (CDI) 2007 *Metodología para la identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos*. Material de enseñanza. Lima: Pacífico Salud.

Ministerio de trabajo y asuntos indígenas (MTAI) 1964 Decreto Supremo N° 42-F. 22 de septiembre, 1964.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE)

2005 Decreto Supremo N° 009–2005–TR. 29 de septiembre.

2007 Decreto Supremo N° 007–2007–TR. 6 de abril.

Organización internacional del trabajo (OIT)

2001 Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - ILO-OSH. Material de enseñanza. Lima: Centro de Desarrollo Industrial.

Peña, J. (2007) Seminario de Investigación de Accidentes [diapositivas]. Material de Enseñanza. Lima: Pacífico Salud.

Unidad temática	Categoría	Sub-categoría	Normas	Códigos
Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo	Conocimiento de la Ley 29783	Por actividades dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo	Exámenes médicos ocupacionales
			Decreto Supremo 005-2012-TR	Auditoría al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
			Resolución Ministerial- 050-2013-TR	Programa de capacitación de seguridad y salud en el trabajo
		Conocer la forma de evaluación para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Resolución ministerial 312-2011-MINSA	Plan de acción para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Conocer los aspectos a mejorar las deficiencias de la implementación de la Ley 29783,		Ley N° 26842, Ley General de Salud		
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		Conocer que actividades de capacitación se podrá realizar para mejorar la seguridad y salud en el trabajo		Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Matriz de Categorización

Unidades Temáticas	Categorías	Códigos	Documento
Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo	Conocimiento de la Ley N°29783	<ul style="list-style-type: none"> - Alto - Medio - Bajo 	Entrevista al coordinador de seguridad de la S.B.S
	Línea Base	Informe	Informe Integral del Diagnostico situacional de la SBS
	Monitoreo	Físicos <ul style="list-style-type: none"> - Químicos - Biológicos - Ergonómicos - Psicosociales 	Registros Obligatorios Informe de monitoreo
	Examen Médico Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> - Ingreso - Periódicos - Retiro - Reingreso 	Registros Obligatorios Informe médico de aptitud
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	04Capacitaciones Obligatoria en Materia SST	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la Ley 29783 - Investigación de accidente - Riesgos en oficina - Manipulación de carga 	Registros Obligatorios Plan de acción para levantamiento de observación
	Auditoría	<ul style="list-style-type: none"> - Externa - Interna 	Registros Obligatorios Informe de auditoría

**Entrevista al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de la
Superintendencia de Banca, Seguros Y AFP**

Entrevista al Coordinador Ejecutivo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Banca, Seguros Y AFP.

Objetivo de la entrevista: la presente entrevista se alinea al objetivo de la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, la misma que promueve una cultura de prevención de los riesgos laborales, donde se destaca la participación del gobierno, empleadores y trabajadores.

Sr. Ramírez, como responsable del Servicio de seguridad y salud en el trabajo de la SBS, ¿cuál es la expectativa que tiene la institución en el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

Respuesta: se me asignó la tarea de poder afianzar el sistema de gestión de la Superintendencia, en esto momentos estamos en un nivel expectante, toda vez que ya el sistema está en un 85% en su implementación, y dentro de las mejoras continuas estamos alcanzando el nivel deseado y todo esto porque la Alta Dirección está al pendiente del desarrollo de las actividades para lo cual provee de recursos para cumplir dicho fin

Sr. Ramírez, de acuerdo al artículo 43 de la ley, donde indica que el empleador debe realizar las auditorias periódicas para comprobar si el sistema de gestión es el adecuado, ¿la SBS ya realizó la auditoria de acuerdo a lo estipulado en la ley?

Respuesta: en efecto, la auditoria al sistema de gestión se realizó de acuerdo a lo estipulado en la Decreto Supremo 014-2012-TR , la misma que fue realizada por un auditor externo con registro vigente del Ministerio de trabajo, al final del proceso de auditoria se detectaron 03 no conformidades, las cuales mediante un plan de acción ya fueron subsanadas.

Sr. Ramírez, de acuerdo al artículo 43 de la ley, donde indica que el empleador debe realizar las auditorias periódicas para comprobar si el sistema de gestión

es el adecuado, ¿la SBS ya realizó la auditoria de acuerdo a lo estipulado en la ley?

Repuesta: en efecto, la auditoria al sistema de gestión se realizó de acuerdo a lo estipulado en la Decreto Supremo 014-2012-TR , la misma que fue realizada por un auditor externo con registro vigente del Ministerio de trabajo, al final del proceso de auditoria se detectaron 03 no conformidades, las cuales mediante un plan de acción ya fueron subsanadas.

Sr. Ramírez, como responsable del Servicio de seguridad y salud en el trabajo de la SBS, ¿cuál es la expectativa que tiene la institución en el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

Repuesta: se me asignó la tarea de poder afianzar el sistema de gestión de la Superintendencia, en esto momentos estamos en un nivel expectante, toda vez que ya el sistema está en un 85% en su implementación, y dentro de las mejoras continuas estamos alcanzando el nivel deseado y todo esto porque la Alta Dirección está al pendiente del desarrollo de las actividades para lo cual provee de recursos para cumplir dicho fin.

Sr. Ramírez, la SBS tiene 23 locales donde funcionan las oficinas administrativas a nivel nacional, ¿cómo hacen para poder capacitar a todo el personal, sabiendo que las cuatro capacitaciones son de manera obligatorias, de esa manera no puedan tener ningún tipo de sanción de parte de SUNAFIL?

Repuesta: La Superintendencia de Banca y Seguros capacita a sus trabajadores de manera virtual vía Intranet institucional, la misma que de manera inmediata llega a nuestras sedes de provincias, anteriormente se hacía de manera presencial, pero como la ley nos faculta a capacitar de manera presencial y virtual, pero con acuerdo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza vía intranet institucional.

Sr. Ramírez, respecto a las vigilancias médicas como las realiza, toda vez que dentro del universo de trabajadores son alrededor de 990 en su planilla?

Repuesta: La Superintendencia realiza la vigilancia de acuerdo a lo estipulado en la Resolución Ministerial 312-2011-MINSA, el médico ocupacional cumple con el perfil de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 021-2016/MINSA, los programas de salud se realizan de acuerdo a las necesidades y del informe

médico que se recibe de parte de la clínica de medicina ocupacional la misma que debe estar registrada en DIGESA

Finalmente debo señalar que la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, desde el año 2012 implementó la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, por consiguiente su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, está alineado a la Ley N° 29783, en concordancia con la Resolución SBS N° 3832-2012, que creó el primer Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, según consta en el acta de constitución la misma que obra en el libro de actas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, periodo, 2012-2014.

Matriz de categorización

Unidad temática	Categorías	Sub Categorías	Objetivos	Observación	Entrevista	Análisis de documentos	Documentos
Implementación de la Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas	Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Monitorear la implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las Entidades Públicas, en sus tres niveles de Gobierno	Los monitoreo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizan periódicamente, los mismos que mediante un plan de acción se levantan las observaciones.	Es muy voluminoso, difícil de analizar y no es segura (Roberto Hernández) Procedimiento engorroso que genera sobrecostos (Yuri Zapata)	Analizar, y actualizar los registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, una vez por año	Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sus modificatorias Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y sus modificatorias. Resolución Ministerial N° 148-2012, Guía para el proceso de elecciones los representantes ante el CSST
		Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo					
		Evaluación Médico Ocupacional.					
		Auditoria al SGSST					
	Protocolo de Examen Médico Ocupacional	Evaluación Médico Ocupacional	Prevención de Enfermedades Ocupacionales		-----	Análisis de registros de enfermedades ocupacionales-R.M 050-2013-TR	Resolución Ministerial N°312-2011-MINSA.