



# XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD

Paris, 5-8 de Septiembre de 2006

## TEMA 3

### RIESGOS PROFESIONALES Y RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA

#### PERÚ

Cuestionario absuelto por:

RAÚL SACO BARRIOS

[rgsaco@pucp.edu.pe](mailto:rgsaco@pucp.edu.pe)

**Abogado. Estudios concluidos de Maestría en Relaciones Laborales. Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y en la Escuela de Graduados (Diploma de Postgrado en Derecho de la Empresa) de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Secretario de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

## CUESTIONARIO

### I. Cuestiones generales

1. Por favor, proporcione informaciones generales sobre su sistema nacional de indemnización de riesgos del trabajo. ¿Cuándo fue creado? ¿Cuáles fueron las principales modificaciones introducidas en el sistema desde su creación?

#### Antecedentes

El 24 de enero de 1911 se promulgó la primera ley reguladora de los accidentes de trabajo en el Perú: la Ley<sup>1</sup> N° 1378, denominada "Ley de

<sup>1</sup> En el presente reporte, citamos las normas con rango de ley: la ley (aprobada por el Congreso de la República y promulgada por el Poder Ejecutivo), los decretos legislativos (dictados por Poder Ejecutivo con base en la delegación de la atribución legislativa efectuada por el Congreso de la República y sometidos, respecto a su promulgación, publicación, vigencia y efectos, a las mismas normas que rigen para la ley) y los decretos leyes (aprobados por los gobiernos de facto). Y también, los Decretos y Resoluciones: los decretos supremos (en lo

Accidentes de Trabajo”. Así, se establecieron determinados principios generales (“El empresario es responsable por los accidentes que ocurran a sus obreros y empleados en el hecho del trabajo o con ocasión directa de él”; la responsabilidad del empresario se aplicaba a determinadas actividades; la aplicación de la Ley respecto de trabajadores cuyo salario anual no excediese determinado monto; “Los obreros y empleados no tienen, en concepto de indemnización por accidente, más derechos y acciones que los otorgados por esta ley”; “Las reclamaciones por daños y perjuicios, no comprendidos en esta ley, quedan sujetas a las prescripciones del derecho común”), las reglas atinentes a la prestación médica y farmacéutica y a las indemnizaciones (“renta vitalicia” o “subsidios”, según la incapacidad para el trabajo fuese permanente o temporal) por accidentes de trabajo, las reglas para la declaración de los accidentes y los procedimientos judiciales pertinentes, la posibilidad del empleador para sustituir (a su costo) la obligación por indemnizaciones por un seguro individual o colectivo, el carácter privilegiado de las acreencias de la víctima del accidente o de los interesados en las indemnizaciones y la imposición de multas.

El 28 de abril de 1971 se dictó el Decreto Ley N° 18846 –a su vez, reglamentado por el Decreto Supremo N° 2-72-TR del 24 de febrero de 1972. Así, la que fue “Caja Nacional del Seguro Social Obrero” asumió exclusivamente el seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los obreros. Este seguro era financiado con una aportación a cargo exclusivo del empleador, cuyo monto era establecido en función de la naturaleza y frecuencia de los riesgos y fijado por Resolución Suprema refrendada por el Ministro de Trabajo. Los trabajadores que sufrían accidentes de trabajo o enfermedad profesional tenían derecho a prestaciones médicas y a prestaciones en dinero. El otorgamiento de tales prestaciones por la Caja exoneraba al empleador de toda otra indemnización por causa del mismo accidente o enfermedad profesional (pero si el riesgo se hubiere producido por acto intencional o por negligencia o culpa del empleador o sus representantes o de un tercero, la Caja debía demandar el pago del monto de las prestaciones otorgadas; asimismo, la víctima o sus causa-habientes podían instaurar las acciones pertinentes de derecho común para obtener la indemnización por perjuicios). Con algunas modificaciones, incluida la sustitución de la Caja Nacional por un régimen especial dentro del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS), el régimen se mantuvo.

El 6 de diciembre de 1992 se dictó el Decreto Ley N° 25897, que creó el Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones (SPP) y cuya décimo sexta disposición final derogó el Decreto Ley N° 18846. Así, se produjo un intenso debate sobre la responsabilidad del empleador en el caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El 13 de mayo de 1993 se dictó la Ley N° 26183, que restableció la vigencia del Decreto Ley N° 18846 y sus normas reglamentarias. Asimismo, esta ley mandó que, en el plazo de un año, computado desde la vigencia de la ley (14 de mayo de 1993), “el Instituto Peruano de Seguridad Social, previo estudio actuarial, deberá asumir las pensiones y prestaciones de salud correspondientes al régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales previsto en el Decreto Ley N° 18846, a cuyo efecto se

---

formal, la norma de mayor jerarquía dictada por el órgano ejecutivo, dada y aprobada por el Presidente de la República, firmada por él y al menos por un ministro de Estado) y las resoluciones supremas (norma dada por uno o más ministros de Estado con la visación aprobatoria del Presidente de la República).

incrementará en un porcentaje único el monto de las aportaciones que abona el empleador para el régimen de prestaciones de salud y el sistema nacional de pensiones”. Este plazo se cumplió y no se dieron las normas ni se efectuaron los actos necesarios para la integración de la protección de tales contingencias en el entonces régimen de prestaciones de salud y en el sistema nacional de pensiones (o en su caso, en el sistema privado).

En noviembre de 1996 fue publicado el Decreto Legislativo N° 887, que debía regir el primer día del mes siguiente a la publicación de su reglamento. Entre otros aspectos, se introdujo en la legislación nacional el “seguro complementario de trabajo de riesgo”. Pero como el Reglamento jamás se dio, tal Decreto Legislativo no llegó a aplicarse.

#### Lo vigente

Recién por el artículo 19 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (LMSSS), publicada el 17 de mayo de 1997, se sustituye el antiguo seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales –regulado por el Decreto Ley N° 18846– por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). (Así, la promulgación de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo han abierto el mercado del seguro de riesgos de trabajo a las aseguradoras privadas.)

En el capítulo VIII (artículos 82 - 88) del reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 9-97-SA del 8 de setiembre de 1997, también contiene disposiciones relativas a este SCTR.

El 14 de abril de 1998 se dictó el reglamento denominado “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 3-98-SA, por cuya cuarta disposición final se ha modificado el anexo 5 del Decreto Supremo N° 9-97-SA atinente a las actividades (de alto riesgo) comprendidas en el SCTR.

Al respecto y en síntesis:

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) cubre las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional por medio de prestaciones asistenciales y económicas (temporales o permanentes). El aporte corresponde al empleador.

## 2. ¿Cómo está organizado el sistema? ¿Cómo se financia?

Acerca de las prestaciones de salud y pensiones, el artículo 11 de la Constitución Política del Perú (1993) dispone: *“El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento”*. En esta línea, la Ley N° 26482, Ley General de Salud, señala que *“toda persona tiene derecho al libre acceso a prestaciones de salud y a elegir el sistema provisional de su preferencia”*.

Sobre esta base, se han dado: la ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (publicada el 17 de mayo de 1997); el reglamento de la Ley N° 2679, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (aprobado mediante el Decreto Supremo N° 9-97-SA del 8 de setiembre de 1997); la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud

(ESSALUD) (publicada el 30 de enero de 1999); y el reglamento de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) (aprobado mediante el Decreto Supremo N° 2-99-TR del 26 de abril de 1999). (Todas estas normas, dictadas en el entorno de la llamada “Reforma de la Seguridad Social en Salud” realizada en el Perú durante la década 1990-1999, procuran: la descongestión de los servicios de la –antigua– seguridad social en salud, la promoción de la inversión privada y mejoras en la eficiencia, la expansión de la seguridad social a sectores no cubiertos y una mejora en la calidad de los servicios por medio de la competitividad.)

Respecto a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (LMSSS), importa destacar: se reitera lo previsto por la Constitución sobre el libre acceso a prestaciones a cargo de entidades públicas o privadas o mixtas; se determina que el Ministerio de Salud tiene a su cargo el régimen estatal (no contributivo) con el objeto principal de otorgar atención integral de salud a la población de escasos recursos que no tiene acceso a otros regímenes o sistemas –dicho régimen se financia con recursos del tesoro público y brinda atención a través de la red de establecimientos del Estado, así como mediante otras entidades públicas o privadas que cuenten con convenios para tal efecto (artículo 1 de la LMSSS y 1 del reglamento)– y que el Seguro Social de Salud (que constituye el régimen contributivo) se complementa con los planes y programas de salud brindados por las llamadas entidades prestadoras de salud (EPS) debidamente acreditadas, financiando las prestaciones mediante aportes y otros pagos (artículo 2 de la LMSSS); se establece que el Seguro Social de Salud es obligatorio para todos los afiliados regulares y que los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud tienen carácter de aportaciones de seguridad social (artículo 7 de la LMSSS) –son de carácter mensual y equivalen: para los afiliados regulares en actividad, incluyendo tango a los que laboran bajo relación de dependencia como a los socios de cooperativas, al 9% de la remuneración o ingreso y es de cargo de la entidad empleadora; para los afiliados regulares pensionistas, al 4% de la pensión y es de cargo del pensionista; y para los afiliados potestativos, el aporte es el que corresponde al plan elegido por cada afiliado; estos porcentajes pueden ser modificados; deben ser revisados al menos cada dos años mediante estudio actuarial (artículo 6 de la LMSSS)–; y se señala que son recursos del Seguro Social de Salud los aportes (incluyendo los recargos, reajustes, intereses y multas provenientes de su recaudación), sus reservas e inversiones, los ingresos provenientes de la inversión de sus recursos y los demás que adquiera con arreglo a ley (artículo 8 de la LMSSS); y se crea el SCTR, que otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del seguro social de salud que desempeñan actividades de alto riesgo(artículo 19 de la LMSSS).

Respecto a la Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) y su reglamento, interesa relieves que el Seguro Social de Salud (ESSALUD) es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción del Empleo, creado sobre la base del Instituto Peruano de Seguridad Social (artículo 1.1. de la ley); y que ESSALUD administra el “régimen contributivo de la seguridad social en salud” y otros seguros de riesgos humanos (artículo 2 de la ley).

Los aportes a ESSALUD y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) (que administra el Sistema Nacional de Pensiones y otros regímenes pensionarios a cargo del Estado) correspondientes al SCTR son fijados por estas entidades –existen una tasa básica de aportación general y una tasa

adicional de aportación por nivel de riesgo; las tasas se aplican sobre la remuneración asegurable, que está constituida por el total de las rentas provenientes del trabajo personal del afiliado percibidas en dinero.

3. ¿Cuál es su cobertura (en muchos países no comprende a todos los trabajadores asalariados)? ¿Cuáles son sus principales exclusiones (por ejemplo, pequeñas empresas, empresas no industriales, trabajadores a domicilio, domésticos, ocasionales)?

En el ámbito de la seguridad social en salud, son asegurados del Seguro Social de Salud los afiliados regulares, los asegurados potestativos y los derechohabientes. Son afiliados regulares los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores y los pensionistas que perciben pensión de jubilación o de incapacidad o de sobrevivencia. Todas las personas no comprendidas en tal categoría se afilian bajo la modalidad de asegurados potestativos. Son derechohabientes el cónyuge o el concubino, así como los hijos menores de edad o mayores incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, siempre que no sean afiliados obligatorios; la cobertura de los hijos se inicia desde la concepción, en la atención a la madre gestante (párrafos 1 al 4 del artículo 3 de la LMSSS). El seguro social de salud es obligatorio para los afiliados regulares y los demás que señale la ley. Sin embargo, dicho seguro está autorizado para realizar, directa o indirectamente, programas de extensión social para la atención de no asegurados de escasos recursos (párrafos 5 y 6 del artículo 3 de la LMSSS).

Ahora bien, el SCTR otorga cobertura adicional a los afiliados regulares a la Seguridad Social en Salud que desarrollan actividades de alto riesgo (artículo 19 de la LMSSS). La contratación del SCTR es obligatoria, siendo de cargo del empleador (artículo 19 y 2ª. disposición complementaria de la LMSSS; artículo 82 del Reglamento de la LMSSS, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 9-97-SA). Están comprendidos en esta obligación las cooperativas de trabajadores, las empresas de servicios temporales o complementarios, los contratistas y subcontratistas, así como cualquier otra empresa de intermediación laboral que destaque personal hacia centros de trabajo donde se ejecuten actividades de alto riesgo (artículo 5 del reglamento “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 3-98-SA). Son asegurados obligatorios todos los trabajadores del centro de trabajo en el cual se desarrollan las actividades de alto riesgo (artículo 82 del Reglamento de la LMSSS, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 9-97-SA); igualmente se consideran asegurados obligatorios a los trabajadores que, si bien no pertenecen al centro de trabajo donde se desarrollan las actividades de alto riesgo, están regularmente expuestos al riesgo de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por razón de sus funciones (artículo 82 del Reglamento de la LMSSS, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 9-97-SA), a juicio del empleador (artículo 6 del reglamento “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 3-98-SA); también son considerados “asegurados regulares” los trabajadores afiliados a un régimen distinto al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud (artículo 32 del reglamento “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 3-98-SA), al igual que los trabajadores de la actividad pesquera, construcción civil y demás actividades laborales sujetas a suspensión del contrato de trabajo (artículo 37 del

reglamento “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 3-98-SA).

Son asegurados facultativos del SCTR: los trabajadores considerados como asegurados facultativos; y los afiliados potestativos de ESSALUD, microempresarios, titulares de empresas individuales de responsabilidad limitada y demás trabajadores que no tengan la condición de asegurados obligatorios de ESSALUD, que desarrollen actividades de riesgo.

(En el Perú, existen empresas informales. Si éstas realizan actividades de alto riesgo, sus trabajadores no podrán en los hechos acceder a las prestaciones del SCTR.)

#### 4. ¿Qué riesgos cubre el sistema?

El SCTR cubre las contingencias causadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. También, las de invalidez y muerte como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

##### Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

###### Accidentes de trabajo:

Se considera accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debido al esfuerzo del mismo (artículo 2 inciso k del reglamento de la Ley N° 26790, aprobado por el Decreto Supremo N° 9-97-SA).

Igualmente es accidente de trabajo: el que se produce antes, durante o después de la jornada laboral o en las interrupciones del trabajo, si el trabajador se hallara por razón de sus obligaciones en cualquier centro de trabajo de su empresa, aunque el mismo no sea riesgoso ni el trabajador se encuentre realizando las actividades propias del riesgo contratado; y el que sobrevenga por acción del empleador, sus representantes o terceros durante la ejecución del trabajo (artículo 2 del reglamento “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”, aprobado por el Decreto Supremo N° 3-98-SA).

Tratándose de trabajadores de la actividad pesquera, construcción civil y demás actividades laborales sujetas a suspensión del contrato de trabajo, se consideran como accidentes de trabajo únicamente los que se produzcan durante el período en que se realicen efectivamente las labores de riesgo (artículo 37 del reglamento “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”, aprobado por el Decreto Supremo No. 3-98-TR).

###### Enfermedad profesional:

Se considera enfermedad profesional a todo estado patológico, permanente o temporal, que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar (artículo 2 inciso h del reglamento de la Ley N° 26790, aprobado por el Decreto Supremo N° 9-97-SA).

### Accidentes y enfermedades comunes:

Los accidentes y enfermedades comunes, es decir, no calificados como de trabajo o profesionales estarán cubiertos por el régimen contributivo de la seguridad social en salud y por el sistema pensionario al que se encuentre afiliado el trabajador (artículo 4 del reglamento “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”, aprobado por el Decreto Supremo N° 3-98-SA).

5. ¿El accidente “de trayecto” está incluido en la cobertura? ¿En caso afirmativo, cómo se lo define?

El accidente “de trayecto” (o accidente *in itinere*) no constituye accidente de trabajo.

En efecto, con arreglo al artículo 2.3.a) del reglamento “Normas Técnicas del Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo”, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 3-98-SA, establece: “*No constituye accidente de trabajo el que se produce en el trayecto de ida y retorno al centro de trabajo, aunque el transporte sea realizado por cuenta de la entidad empleadora en vehículos propios o contratados para el efecto*”.

Como el accidente “de trayecto” –desde y hacia el establecimiento– no constituye accidente de trabajo, puede implicar una responsabilidad indemnizatoria según el Derecho común para el empleador o el transportista –pero no para el asegurador del riesgo.

6. ¿Qué relaciones existen, si las hay, entre el sistema de protección / indemnización de riesgos del trabajo y el sistema general de seguro de enfermedad?

Los infortunios del trabajo son considerados una contingencia común, inserta dentro del capítulo genérico del seguro asistencial e ideal de la seguridad social. Sin embargo, tal aspecto está matizado con la contratación forzosa de un seguro por alto riesgo en las actividades laborales peligrosas: el seguro complementario de trabajo de riesgo.

Entonces, se distinguen: las actividades regulares, cuyos riesgos son cubiertos por el sistema general de la seguridad social; y las actividades de alto riesgo, cuyos riesgos son cubiertos por el SCTR. Al respecto, el SCTR se constituye como un seguro de contratación obligatoria pero de naturaleza complementaria.

Con arreglo al artículo 19 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, el SCTR otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan actividades de alto riesgo.

7. ¿Es posible despedir a un trabajador con motivo de sus ausencias del trabajo consecutivas a un riesgo laboral? ¿Si es posible, existe algún procedimiento que se debe seguir con dicho propósito?

El riesgo laboral puede haber determinado la enfermedad del trabajador, su invalidez absoluta permanente o el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas.

### Despido de los trabajadores enfermos

El artículo 1 del Decreto Supremo N° 2-DT del 28 de enero de 1954 establece: *“Los trabajadores enfermos no podrán ser despedidos, mientras se encuentren recibiendo las prestaciones que por riesgo de enfermedad otorga la Caja Nacional de Seguro Social Obligatorio...”*.

Así, los trabajadores enfermos no podrán ser despedidos mientras se encuentren recibiendo las prestaciones que por riesgo de enfermedad otorga la seguridad social.

En consecuencia, la jurisprudencia tiene establecido que resulta injustificado el despido “por haberse producido cuando la trabajadora demandante se encontraba sujeta a descanso médico otorgado por el Instituto Peruano de Seguridad Social” (Resolución del Tribunal de Trabajo del 13 de noviembre de 1981) y que “de conformidad con el Decreto Supremo del 28 de enero de 1954 los trabajadores enfermos no pueden ser despedidos” (Resolución del Tribunal de Trabajo del 28 de junio de 1982). También y más drásticamente, que “no es procedente el despido durante el período de prueba si a la circunstancia de la enfermedad del servidor se agrega el hecho del accidente producido dentro del mismo centro de trabajo” (Resolución del Tribunal de Trabajo del 26 de enero de 1977).

#### La invalidez absoluta permanente como causa de extinción de la relación laboral

Con arreglo al artículo 16 inciso e) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado mediante el Decreto Supremo N° 3-97-TR del 21 de marzo de 1997, es causa de extinción de la relación laboral: la invalidez absoluta permanente –por ésta, el trabajador queda imposibilitado definitivamente de desempeñar cualquier trabajo.

El artículo 20 de la misma LPCL agrega que la invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Saludo o la junta de médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador.

#### El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida del trabajador, determinante para el desempeño de las tareas

Conforme al artículo 23 inciso a) de la LPCL, es causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador: el detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas.

Tal detrimento o ineptitud deberá ser debidamente certificado por el Instituto Peruano de Seguridad Social, el Ministerio de Salud o la junta de médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. La negativa injustificada y probada del trabajador a someterse a los exámenes correspondientes se considerará como aceptación de la causa justa de despido (artículo 33 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 1-96-TR del 24 de enero de 1996).

El procedimiento para el despido por causa justa implica un emplazamiento previo al trabajador, la remisión al trabajador de una carta de despido y la



existencia de la inmediatez –del emplazamiento y del despido. Todos estos aspectos están previstos en la propia LPCL (artículos 31 y 32).

## II. Responsabilidades del empleador

8. ¿El empleador tiene una obligación general de prevención? ¿Cómo se sanciona su incumplimiento? ¿En qué casos puede haber responsabilidad penal?

En el Perú rige el novísimo “Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo” (RSST), aprobado mediante el Decreto Supremo N° 9.2005-TR del 28 de setiembre del 2005. El artículo II del Título Preliminar de este Reglamento determina el llamado “principio de prevención”, por cuya virtud: “*El empleador garantizará, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que no teniendo vínculo laboral prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores*”. A su vez, el artículo 15 del mismo Reglamento alude al “deber de prevención” del empleador; y el artículo 39, a la “obligación de prevención” (el empleador debe “disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales”).

Ahora bien, según el RSST: “*Son infracciones a la normatividad de Seguridad y Salud en el trabajo las faltas u omisiones del empleador o de terceros referidas en el presente Reglamento*” (de Seguridad y Salud en el Trabajo) (artículo 100). “*Las infracciones tipificadas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo son objeto de sanción, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir*” (artículo 101). Así, el mismo RSST clasifica las infracciones en leves, graves y muy graves (artículos 103, 104 y 105) y fija los criterios para la imposición de las sanciones por la comisión de aquéllas (artículo 106): la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias; la exposición a los trabajadores a situaciones de riesgo sin haberse tomado las medidas de seguridad correspondientes; el incumplimiento injustificado de las obligaciones, la reiterada resistencia o la deliberada omisión respecto al RSST o a las normas y procedimientos de seguridad vigentes en cada empresa; el incumplimiento de las medidas de protección individual o colectiva y la omisión de impartir las instrucciones adecuadas para la prevención de riesgos por parte del empleador; el incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo; y el número de los trabajadores afectados. El incumplimiento por el empleador de las disposiciones contenidas en el RSST “*será sancionado por la autoridad competente, de acuerdo a la escala de multas vigente de cada sector*”. Al respecto y con arreglo a lo previsto por el artículo 19 del Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo constituye una infracción “de segundo grado” sancionable con una multa máxima de 10 Unidades Impositivas Tributarias (UIT)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> La norma XV del Título Preliminar del Código Tributario (Texto Único Ordenado, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 135-99-EF) establece: “Unidad Impositiva Tributaria. La Unidad Impositiva Tributaria (UIT) es un valor de referencia que puede ser utilizado en las normas tributarias para determinar las bases imponibles, deducciones, límites de afectación y demás aspectos de los tributos que considere conveniente el legislador. También podrá ser utilizada para aplicar sanciones, determinar obligaciones contables, inscribirse en el registro de contribuyentes y otras obligaciones formales. El valor de la UIT será determinado mediante

A su vez, el artículo 168° del Código Penal tipifica el llamado delito de “violación de la libertad de trabajo” y establece: “Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes: (...) Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad”.

9. ¿Qué obligaciones tiene el empleador en materia de protección de la vida y la salud de los trabajadores? ¿Cómo se implementan en el ámbito de la empresa? ¿Cómo se controla su implementación?

El RSST regula los derechos y obligaciones de los empleadores en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y establece:

Artículo 37: “El empleador debe ejercer un firme liderazgo y manifestar su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo”.

Artículo 39: “El empleador, entre otras, tiene las obligaciones de: a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo. b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales. d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a que están expuestos en sus labores”.

Artículo 40: “El empleador debe aplicar las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar. b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador. c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, y si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro. d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo, evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo. e) Mantener políticas de protección colectiva e individual. f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores”.

Artículo 41: “El empleador debe considerar las competencias personales y profesionales de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores”.

---

Decreto Supremo, considerando los supuestos macroeconómicos”. Así, por el Decreto Supremo N° 117-2004-EF se ha fijado el valor de la UIT para el ejercicio gravable del año 2005 en la suma de S/. 3 300,00 (Tres mil trescientos y 00/100 Nuevos Soles).

Artículo 42: *El empleador debe transmitir a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica; así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.*

Artículo 43: *El empleador debe impartir a los trabajadores, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud, en el centro y puesto de trabajo o función específica tal como se señala a continuación: a) Al momento de su contratación, cualquiera sea su modalidad o duración de ésta. b) Durante el desempeño de su labor. c) Cuando se produzcan cambios en la función y/o puesto de trabajo y/o en la tecnología. La capacitación y entrenamiento se imparten dentro o fuera de la jornada de trabajo, según acuerdo entre el empleador y los trabajadores”.*

Artículo 44: *“El empleador debe controlar y registrar que sólo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico”.*

Artículo 45: *“El empleador debe prever que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo, no generen daños en la salud de los trabajadores”.*

Artículo 46: *“El empleador debe planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, a partir de una evaluación inicial, que se realizará teniendo en cuenta: las características de los trabajadores, la naturaleza de la actividad, los equipos, los materiales y sustancias peligrosas, y el ambiente de trabajo”.*

Artículo 47: *“El empleador debe actualizar la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad. Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hicieran necesario, se realizarán: a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas. b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores”.*

Artículo 48: *“El empleador debe realizar una investigación, cuando se hayan producido daños en la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto”.*

Artículo 49: *“El empleador debe modificar las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores”.*

Artículo 50: *“El empleador debe proporcionar a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud; éste verifica el uso efectivo de los mismos”.*

Artículo 51: *“El empleador debe adoptar las medidas necesarias de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de ropas y/o equipos de*

*trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.*

*Artículo 53: “El empleador debe establecer las medidas y dar instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, éstos puedan interrumpir sus actividades, e inclusive, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se podrán reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado”.*

*Artículo 55: El empleador debe garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos deberán ser considerados en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias”.*

Para la implementación de las obligaciones del empleador en materia de protección de la vida y la salud de los trabajadores, importan la política nacional en seguridad y salud en el trabajo (que debe propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a fin de evitar o prevenir daños a la salud de los trabajadores como consecuencia de la actividad laboral) y el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (que, entre otros aspectos, debe propender el mejoramiento continuo y fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros). De todos modos, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad del empleador (artículos 4, 11 y 15 del RSST). El RSST (artículos 15 a 36) regula la organización, la planificación y aplicación y la evaluación del sistema de gestión; y la acción para la mejora continua.

Acerca del control de la implementación de las obligaciones del empleador en materia de protección de la vida y la salud de los trabajadores, importa indicar que: a) Las entidades públicas competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, con arreglo a lo dispuesto por sus respectivas leyes y por medios de sus órganos técnicos especializados, cumplen, entre otras, las funciones de velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control –para ello, brindan el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de tal normativa y desarrollan programas específicos orientados a lograr una mayor eficacia en el control– y de sancionar el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. b) Las entidades públicas competentes en materia laboral, sanitaria, de producción y las demás vinculadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, coordinan sus actuaciones para la elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento. c) El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo coordinar con el Ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin. d) El Ministerio de Salud es el órgano rector en materia de salud humana; tiene competencia en salud ocupacional, particularmente a propósito del control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en los centros de trabajo por los servicios de prevención y de la vigilancia sobre riesgos y daños en salud ocupacional. e) El Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo verifica el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y establece y fomenta los procedimientos de supervisión y control e inspección. Todo ello, según ha sido dispuesto por el RSST (artículos 6, 7, 8, 9 y 10).

10. ¿Puede el empleador delegar sus poderes en materia de salud y seguridad en el trabajo? ¿A quién y con qué efectos?

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. Ello no obstante y sin ser eximido de sus deberes de prevención y de resarcimiento, el empleador delegará las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, quien rendirá cuentas de sus acciones al empleador y/o autoridad competente (artículo 15 del RSST).

11. ¿Existen organismos o instituciones exteriores a la empresa que pueden colaborar con el empleador en materia de protección de la salud en el trabajo? ¿Si los hay, cuáles son su naturaleza y competencias?

El Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo colaboran con el empleador para la protección de la salud en el trabajo. Sobre ambos ministerios, el RSST determina que “son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo” (artículo 8).

Asimismo, el RSST establece:

Artículo 9: “El Ministerio de Salud (...) es el órgano rector en materia de salud humana. Tiene desde sus atribuciones competencia en salud ocupacional y está encargado de: a) El establecimiento de normas y de medios adecuados para el desarrollo, evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario en salud ocupacional que se realicen en los centros de trabajo por los servicios de prevención. En la emisión de normas se coordinará con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. b) El establecimiento de sistemas de vigilancia e información sobre riesgos y daños en salud ocupacional, la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de condiciones de riesgo y de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como el intercambio de información con las entidades vinculadas en materia de seguridad social y salud en el trabajo. c) La orientación y supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción en salud de los trabajadores, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados. d) La elaboración y divulgación de estudios e investigaciones relacionados con la salud de los trabajadores. e) Las demás funciones que establezca la ley”.

Artículo 10: “El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene las siguientes atribuciones: a) Verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, que comprenda la prevención de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. b) Establecer y fomentar los procedimientos de supervisión, control e inspección, promoviendo la integración de los mecanismos de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo. c) Conducir y ejecutar las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, concertando con otras instituciones públicas y privadas, así como con organizaciones

representativas de trabajadores y empleadores, a efectos de hacer cumplir las normas de prevención y protección contra los riesgos ocupacionales que aseguren la salud de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. d) Coordinar programas y acciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo con otros Ministerios, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. e) Coordinar programas y acciones de educación y divulgación sobre seguridad y salud en el trabajo en los diferentes sectores laborales en coordinación con otros Ministerios, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. f) Informar, en los casos que corresponda, a otras entidades y organismos públicos del incumplimiento de las normas vigentes, establecidas en el procedimiento de inspección. g) Realizar estudios especializados, proponer normas, aprobar reglamentos y procedimientos de prevención y control de riesgos ocupacionales para la prevención de los riesgos laborales, en materia de seguridad y salud en el trabajo. En la emisión normativa se coordinará con el Ministerio de Salud, y con los sectores competentes en la actividad específica que se regule”.

12. ¿Qué obligaciones tiene el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de terceras empresas, por ejemplo de trabajadores puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal, o trabajadores de empresas contratistas o sub-contratistas que ejecutan trabajos en una obra de la que él es el principal responsable?

El RSST establece:

Artículo 61: “El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores; o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza: a) La coordinación eficaz y eficiente de la gestión en prevención de riesgos laborales. b) La seguridad y salud de los trabajadores. c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normatividad vigente efectuada por cada empleador de acuerdo a la normatividad vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada uno por la seguridad y salud de sus propios trabajadores. Asimismo, el empleador vigilará el cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras de servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal”.

Artículo 70: “Los trabajadores, cual fuere su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que hayan celebrado contrato con el empleador antes señalado, tienen derecho a través de sus empleadores respectivos al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Además, la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, dispone: “De la fianza. Las empresas de servicios o las cooperativas (de trabajadores) cuando suscriban contratos de intermediación laboral deberán conceder una fianza, que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria (...)”

(artículo 24). La misma Ley agrega: *“De la responsabilidad solidaria. En caso de que la fianza otorgada por las entidades resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, éstas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborado en la empresa usuaria”* (artículo 25). Al respecto, el artículo 26 del Decreto Supremo N° 3-2002-TR del 26 de abril del 2002 dispone: *“Alcances de la solidaridad. La empresa usuaria es solidariamente responsable con la entidad que le destaca trabajadores por los derechos laborales, de origen legal o colectivo, de éstos que no están cubiertos por la fianza”*.

13. ¿Cómo se organiza la prevención de los riesgos laborales cuando dos o más empresas operan en el mismo sitio de trabajo?

La legislación nacional no ha regulado la organización de la prevención de los riesgos laborales cuando dos o más empresas operan en el mismo sitio de trabajo.

En la práctica, corresponde a cada empresa la prevención de los riesgos laborales.

### III. Problemas particulares

14. ¿En qué medida se toman en cuenta los riesgos psíquicos con miras a determinar la responsabilidad del empleador (por ejemplo para prevenir el estrés en el lugar de trabajo)?

El artículo 2 inciso 22 de la Constitución Política del Perú dispone: *“Toda persona tiene derecho: A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida”*.

El derecho al ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de la vida incluye un amplio espectro de derechos y responsabilidades que incluyen desde el cuidado de la naturaleza hasta el control de las sustancias nocivas (especialmente las de uso industrial) y la atención de la salubridad pública y privada. Así, se considera los requerimientos de la persona para habitar en lugares salubres, libres de contaminación. Este “derecho al ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de la vida” engloba también el derecho de la persona a vivir y desempeñarse en un entorno armónico e idóneo al desenvolvimiento de su salud no sólo física sino también psíquica.

A su vez, el artículo I del Título Preliminar del RSST establece el llamado principio de protección: *“PRINCIPIO DE PROTECCIÓN: Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores promuevan condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social. Dichas condiciones deberán propender a: a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable. b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales del trabajador”*. Así, por ejemplo, el artículo 40 inciso b) del propio RSST ordena que el empleador debe prevenir los riesgos laborales, entre otras formas, mediante la atenuación del trabajo monótono y repetitivo.

Tanto la Constitución como la legislación protegen, pues, la salud mental de las personas en el lugar de trabajo. En consecuencia, deben considerarse los riesgos psíquicos con vistas a determinar la responsabilidad del empleador.

15. ¿Puede obligarse al empleador a tomar medidas para garantizar a los trabajadores no fumadores un ambiente de trabajo libre de humo de tabaco?

La Ley N° 25357 (promulgada el 26 de noviembre de 1991) y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 983-93-PCM, prohíben fumar en espacios cerrados de uso público: espacios de instituciones públicas y privadas y medios de transporte de servicio público. A solicitud de parte y por excepción, las municipalidades del país pueden habilitar ambientes para fumadores en los establecimientos públicos y privados. No se establece expresamente una prohibición semejante para los centros de trabajo.

Aunque no se ha establecido expresamente la obligación del empleador respecto a tomar medidas para garantizar a los trabajadores no fumadores un ambiente de trabajo libre de humo de tabaco, son aplicables el artículo 2 inciso 22 de la Constitución Política y el artículo I del Título Preliminar del RSST que versan, respectivamente, sobre el derecho al ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de la vida y la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo. Sobre esta base, puede obligarse al empleador a tomar tales medidas. Al efecto, debe aplicarse el artículo 67 del RSST: *“Los representantes de los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo tienen derecho a participar en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitar al empleador los resultados de las evaluaciones, sugerir las medidas de control y hacer seguimiento de las mismas. En caso de no tener respuesta satisfactoria podrán recurrir a la autoridad competente”.*

Actualmente, el Ministerio de Salud, con vistas a ampliar el marco normativo que regula la prevención y el control del consumo del tabaco y con arreglo al Convenio Marco para el Control del Tabaco (primer tratado internacional de salud pública y de responsabilidad corporativa patrocinado por la Organización Mundial de la Salud, que, ratificado por el Perú y vigente en el ámbito internacional desde el 27 de febrero del 2005, versa acerca del tratamiento y prevención, la publicidad y promoción, el contrabando, la reglamentación y el comercio relacionados a productos de tabaco) prepara una propuesta de ley orientada a advertir a los consumidores sobre los daños que produce el tabaco y los riesgos que la exposición al humo de éste implica para la salud. Entre otros aspectos, se propondría la prohibición del consumo de los productos que contengan tabaco en lugares de trabajo interiores, sean de instituciones públicas o privadas.

También existe una propuesta para la prevención y control del tabaco presentada el 31 de mayo del 2005 al presidente del Congreso de la República por los decanos de los colegios de profesionales de la salud (médicos, odontólogos, enfermeros, obstetras, psicólogos, nutricionistas, químicos farmacéuticos y tecnólogos médicos) y por la Comisión Nacional Permanente de Lucha Antitabáquica. Entre otras medidas, se incluye la prohibición de fumar en todo espacio laboral.

16. ¿Existen restricciones a la ocupación de ciertos colectivos en actividades o tareas que las exponen a riesgos para los que son particularmente vulnerables



(por ejemplo, prohibición de determinados trabajos a mujeres embarazadas, menores o trabajadores eventuales)?

Los artículos 53 y siguientes del RSST establecen la obligación del empleador de adoptar y evaluar las medidas necesarias respecto a riesgos intolerables para la seguridad y salud: de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, de las trabajadoras en período de embarazo o de lactancia y de los niños y adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental (teniendo en cuenta las disposiciones legales pertinentes). El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes previamente a su incorporación laboral, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

A su vez, debe tomarse en cuenta la Ley No. 27337, Código de los Niños y Adolescentes:

*Artículo 22: “Derecho a trabajar del adolescente.- El adolescente que trabaja será protegido en forma especial por el Estado. El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones que impone este Código, siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no importe riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”.*

*Artículo 58: “Trabajos prohibidos.- Se prohíbe el trabajo de los adolescentes en subsuelo, en labores que conlleven la manipulación de pesos excesivos o de sustancias tóxicas y en actividades en las que su seguridad o la de otras personas esté bajo su responsabilidad. El PROMUDEH (Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano), en coordinación con el Sector Trabajo y consulta con los gremios laborales y empresariales, establecerá periódicamente una relación de trabajos y actividades peligrosas o nocivas para la salud física o moral de los adolescentes en las que no deberá ocupárseles”.*

17. ¿Se puede responsabilizar al empleador por daños en la salud de los trabajadores dimanantes de la utilización de productos o sustancias cuya nocividad no se conocía en el momento de su utilización o cuyos efectos nocivos sólo pueden ser apreciados en el largo plazo (por ejemplo el amianto)?

En la actualidad y en la práctica, el órgano jurisdiccional admite a trámite, conoce y resuelve reclamaciones (demandas judiciales) de indemnización por daños y perjuicios en la salud de los trabajadores derivados de la utilización de productos o sustancias cuyos efectos nocivos sólo se advierten en el largo plazo. (Así ocurre, particularmente y con base en las reglas de la responsabilidad civil establecidas en el Código Civil y no obstante la regulación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, cuando los empleadores no habrían cumplido –a decir de los reclamantes– con otorgar a los trabajadores equipos de protección idóneos para la prestación del servicio.)

18. ¿El empleador puede exigir que los postulantes a un empleo se sometan a un test genético o un test de detección de SIDA/VIH con miras a determinar si son

aptos para un trabajo que los expondría a un riesgo para el que pueden ser particularmente vulnerables?

La Ley N° 26626 (artículo 4) dispone: *“Las pruebas para diagnosticar el VIH/SIDA son voluntarias y se realizan previa consejería (...)”*.

A su vez, el Reglamento de la Ley N° 26626, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 4-97-SA del 17 de junio de 1997, establece:

Artículo 11: *“Las pruebas diagnósticas de infección por VIH sólo podrán realizarse luego de consejería y autorización escrita de la persona”*.

Artículo 15: *“La prueba de diagnóstico de VIH no debe ser requerida como condición para iniciar o mantener una relación laboral, educativa o social (...)”*.

Ello no obstante, el RSST (artículo 39 inciso d) determina que el empleador tiene la obligación de: *“Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a que están expuestos en sus labores”*.

En este contexto y para una adecuada aplicación de las normas transcritas, juegan el derecho a la intimidad del trabajador y el principio de no discriminación. Tales derecho y principio están consagrados en las normas internacionales sobre derechos humanos (Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Americana sobre Derechos Humanos) y también en la Constitución Política del Perú (el primero, en el artículo 2 inciso 7; el segundo, en los artículos 2 inciso 2 [*“Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley”*] y 26 inciso 1 [*“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación”*])<sup>3</sup>. Sobre la no discriminación, concretamente, interesan también: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Núm. 111), adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 25 de junio de 1958 (y ratificado por el Perú); y la Ley N° 26772 (artículo 1: *“Las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato”*; artículo 2: *“Se entiende por discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, los requerimientos de personal o acceso a medios de formación técnica o profesional que no se encuentren previstos en la ley que impliquen un trato diferenciado desprovisto de una justificación objetiva y razonable, basado en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, ascendencia nacional u origen social, condición económica, política, estado civil, edad o de cualquier otra índole”*) y su Reglamento, el Decreto Supremo No. 2-98-TR del 30 de enero de 1998.

Así, pues, un empleador podrá exigir que los postulantes a un empleo se sometan a un test genético o a un test de detección de SIDA/VIH siempre que exista una causa objetiva y razonable: *verbi gratia*, determinar si son aptos para un trabajo que los expondría a un riesgo para el que puedan ser particularmente vulnerables. En todo caso, debe analizarse con la mayor estrictez si la postulación corresponde a un verdadero “trabajo de riesgo”.

<sup>3</sup> Además, el artículo 23 tercer párrafo de la propia Constitución Política fija: *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.

Además, debido al derecho a la intimidad de las personas, el empleador no podrá difundir los resultados de tales pruebas<sup>4</sup>.

19. ¿Puede un trabajador retirarse de una situación de trabajo con respecto a la cual tiene motivos razonables para considerar que entraña un peligro para su vida o su salud?

El artículo 39 inciso d) del RSST dispone que el empleador tiene la obligación de practicar exámenes médicos a los trabajadores durante la relación laboral, *“acordes con los riesgos a que están expuestos en sus labores”*. Y según el artículo 68 inciso b) del mismo RSST: *“Los trabajadores tienen derecho a ser informados, a título personal, sobre los resultados de los informes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud. Los resultados de los exámenes médicos al ser confidenciales, no son pasibles de uso para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento”*. Sobre esta base, el trabajador puede retirarse de una situación de trabajo con respecto a la cual tiene motivos razonables para considerar que entraña un peligro para su vida o salud.

(Tal temperamento, sin embargo, podría colisionar en los hechos con el criterio de la “ejecución de la orden” establecido por la jurisprudencia a propósito del cumplimiento de las órdenes del empleador: la orden debe ser ejecutada, sin perjuicio de la posterior reclamación para que se la anule o revoque. En otras palabras, es obligatorio, indispensable, forzoso el cumplimiento previo de una orden para que su validez y legitimidad puedan ser cuestionadas judicialmente. Si el trabajador no realiza la indicación recibida, comete desacato; y si la resistencia es reiterada, incurre en falta grave, esto es, causa justa suficiente para provocar el despido del trabajador.)

De haberse producido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, debe considerarse el artículo 69 del RSST: *“Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, siempre y cuando éste exista, debiendo ser capacitados para ello”*.

#### **IV. Reparación de riesgos del trabajo**

20. ¿Qué prestaciones garantiza su sistema nacional de reparación de riesgos del trabajo? ¿Cómo son administradas? ¿Pueden ser denegadas, y en qué caso pueden serlo?

##### Contingencias cubiertas

El SCTR cubre las contingencias causadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. También, las de invalidez y muerte como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

##### Administración de las prestaciones

---

<sup>4</sup> En esta orientación y respecto a quienes ya laboran y se les ha practicado exámenes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo o relativos a la evaluación de su salud, el artículo 68 inciso b. del RSST establece: *“Los resultados de los exámenes médicos al ser confidenciales, no son pasibles de uso para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento”*.

El otorgamiento de las prestaciones de salud puede contratarse con el Seguro Social de Salud (ESSALUD), con la Entidad Prestadora de Salud (EPS) escogida por los trabajadores u otra EPS a falta de ésta.

Los empleadores que cuenten con establecimientos propios de salud están obligados a contratar la cobertura de salud por trabajo de riesgo con ESSALUD o con una EPS autorizada, pero pueden celebrar convenios con dichas entidades para que sus establecimiento propios cubran, por cuenta de éstas, parte de las prestaciones.

La cobertura de la EPS debe limitarse a aquellos accidentes de trabajo o enfermedades profesionales no cubiertos por el SCTR.

El otorgamiento de las pensiones de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y los gastos de sepelio pueden contratarse con la llamada Oficina de Normalización Provisional (ONP) –que administra el Sistema Nacional de Pensiones y otros regímenes pensionarios a cargo del Estado<sup>5</sup>– o con empresas de seguros debidamente acreditadas<sup>6</sup>.

(Artículos 19 de la LMSSS y 83, 86 y 41 segundo párrafo del Reglamento de la LMSSS, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 9-97-SA.)

### Prestaciones

#### Prestaciones de salud

(Son prestaciones asistenciales.)

La cobertura de salud por trabajo de riesgo comprende prestaciones de asistencia y asesoramiento preventivo promocional en salud ocupacional, atención médica, rehabilitación y readaptación laboral, cualquiera que sea su nivel de complejidad.

Así, se otorga como mínimo las prestaciones siguientes:

Asistencia y asesoramiento preventivo promocional en salud ocupacional al empleador y los trabajadores asegurados.

Atención médica, farmacológica, hospitalaria y quirúrgica, cualquiera que fuera el nivel de complejidad, hasta la recuperación total del trabajador asegurado o la declaración de su invalidez permanente total o parcial o fallecimiento. El asegurado conserva su derecho a ser atendido por la Seguridad Social en Salud luego del alta o la declaración de la invalidez permanente.

Rehabilitación y readaptación laboral al asegurado inválido bajo este seguro.

Aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios al asegurado inválido bajo este seguro.

Esta cobertura no comprende los subsidios económicos, que corren por cuenta de la Seguridad Social en Salud.

(Artículo 83 del Reglamento de la LMSSS, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 9-97-SA; artículo 13 del reglamento “Normas Técnicas del

<sup>5</sup> Como régimen de previsión social en el área de pensiones existe también en el Perú el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), que está conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP).

<sup>6</sup> La contratación de entidades privadas para el otorgamiento de las prestaciones comprendidas por el SCTR parece cuestionable: los infortunios laborales no constituyen objeto de lucro.

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 3-98-SA.)

#### Prestaciones de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo

(Son prestaciones en dinero, otorgadas en favor del asegurado o sus beneficiarios y que se determinan según el grado de incapacidad del trabajador.)

La cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo otorga las pensiones de invalidez o de sobrevivientes y cubre los gastos de sepelio. Tales beneficios no pueden ser inferiores a los que por los mismos conceptos brinda el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP).

Así, se otorga como mínimo las prestaciones siguientes:

Pensión de invalidez, sea ésta total o parcial, temporal o permanente.

Pensión de sobrevivientes en caso de fallecimiento del asegurado ocasionado directamente por un accidente de trabajo o enfermedad profesional o por cualquier otra causa posterior después de configurada la invalidez o mientras se encuentre gozando de una pensión de invalidez parcial o total, temporal o permanente; o producido mientras el asegurado se encontraba gozando de subsidio por incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social en Salud como consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, siempre que la causa de la muerte esté relacionada directamente con el accidente o enfermedad profesional.

Gastos de sepelio.

(Artículo 84 del Reglamento de la LMSSS, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 9-97-SA; artículo 18 del reglamento “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 3-98-SA.)

El derecho a las pensiones de invalidez se inicia una vez vencido el período máximo de subsidio por incapacidad temporal cubierto por el régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud (Artículo 84 del Reglamento de la LMSSS, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 9-97-SA). De acuerdo con el punto 8.1.7. de la Resolución N° 251-GG-ESSALUD-2000, dicho período máximo es de 11 meses y 10 días.

21. ¿Las prestaciones en dinero están tarifadas o el asalariado puede pretender la reparación integral del daño sufrido? ¿Puede el asalariado optar entre reclamar una indemnización tarifada según la ley especial o una indemnización integral según el derecho común? ¿Bajo qué condiciones?

#### Prestaciones de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo

Las prestaciones en dinero están tarifadas.

Los montos de las pensiones de invalidez y de sobrevivientes (en caso de fallecimiento del asegurado) se calculan sobre el 100% de la “remuneración mensual” del asegurado (entendida como el promedio de las remuneraciones asegurables de los 12 meses anteriores al siniestro, con un límite establecido) y se pagan: las de invalidez, según el grado de incapacidad

para el trabajo (total o parcial, temporal o permanente; y las de sobrevivientes, según los beneficiarios existentes (cónyuge o conviviente, hijos menores de 18 años, hijos inválidos mayores de 18 años incapacitados para el trabajo en forma total y permanente, padres del asegurado que sean calificados como inválidos total o parcialmente o que tengan más de 60 años de edad y que hayan dependido económicamente del causante).

Por cuanto concierne a los gastos de sepelio y como mínimo, la aseguradora los reembolsará a la persona natural o jurídica que los hubiera sufragado efectivamente, hasta un límite establecido y correspondiente al mes del fallecimiento, contra la presentación de los documentos originales que sustenten dicho gasto.

(Artículo 18 del reglamento “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 3-98-SA.)

#### Normas indemnizatorias

Ello no obstante, debe considerarse también las normas indemnizatorias: sobre el seguro de vida y la responsabilidad civil.

El seguro de vida: El Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, establece además la obligación patronal de contratar un seguro de vida para el trabajador que ha cumplido cuatro años de trabajo (sin embargo, el empleador puede contratar tal seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador). Por fallecimiento o por invalidez total o permanente del trabajador a consecuencia de un accidente, se abonará a los beneficiarios o directamente al trabajador (o por impedimento de él a su cónyuge, curador o apoderado especial), según el caso, 32 remuneraciones mensuales percibidas por el trabajador en la fecha previa al accidente. Así, en caso de que el trabajador sufra un accidente que le ocasione invalidez total y permanente, tiene derecho a cobrar el capital asegurado en sustitución del que hubiera originado su fallecimiento. Si el empleador incumple la obligación de tomar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes y fallece el trabajador o sufre un accidente que lo invalide permanentemente, deberá pagar el valor referido (artículos 1, 4, 7 y 12 del Decreto Legislativo N° 688). La protección determinada por el SCTR no se contrapone con la establecida por el Decreto Legislativa N° 688, incluso cuando el empleador ha incumplido la obligación de tomar la póliza de seguro de vida y pagar las primas.

La responsabilidad civil: La responsabilidad civil está regulada por el Derecho Civil. Así, el Código Civil establece las normas atinentes a la inejecución de las obligaciones (artículos 1314 y siguientes) y a la responsabilidad extracontractual (artículos 1969 y siguientes). Así, se discute si la aportación que realiza el empleador por el SCTR lo exime o no de brindar una indemnización a un trabajador afectado por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Al respecto, puede afirmarse que la prestación económica que proporciona la empresa aseguradora no tiene carácter indemnizatorio y cubre únicamente las contingencias previstas en la póliza según los montos asignados por ésta. En consecuencia, el daño cubierto por la empresa aseguradora no podría ser reclamado al empleador en vía de indemnización. Sin embargo, de existir un daño sobrante, derivado de la ejecución de una actividad riesgosa por el trabajador sin que el empleador hubiese

adoptado las medidas idóneas para prevenirla, sí habría derecho a una indemnización. Esta responsabilidad es de índole contractual, proveniente de la inejecución de las obligaciones, y de naturaleza laboral: surge debido al cumplimiento de la prestación de servicios por el trabajador. Tal sería el motivo de la concreción de la contingencia. En este contexto, la jurisprudencia considera que el trabajador afectado por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tiene derecho a una reparación civil por el daño generado por el infortunio, independiente de la pensión que pueda corresponderle en aplicación de las normas legales pertinentes.

22. ¿Existen fondos especiales con objeto de garantizar la reparación de daños ocasionados a la vida o la salud de los trabajadores con motivo de la utilización de productos o sustancias cuya nocividad no estaba probada en momentos de su utilización, o cuyos efectos nocivos sólo pueden constatarse a largo plazo (por ejemplo el amianto)?

No existen tales fondos.

## **V. Papel de los representantes de los trabajadores en el ámbito de la protección de la salud y seguridad en el trabajo**

23. ¿Cómo está organizada la participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa con miras a mejorar la higiene y seguridad laborales y prevenir los riesgos del trabajo? ¿Existen comités de higiene y seguridad, y en ese caso cuál es su composición, de qué poderes y facultades disponen y de qué derechos y garantías gozan sus integrantes? ¿Reciben alguna formación relacionada con sus funciones y responsabilidades? ¿Tienen derecho a hacerse asistir por expertos externos a la empresa?

Sobre la participación de los trabajadores en el ámbito de la protección de la salud y seguridad en el trabajo, en general, y sobre el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en particular, el RSST dispone:

Artículo 11: “El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se rige por los siguientes principios: (...) k) Fomentar la participación de las organizaciones sindicales, o en defecto de éstas, los representantes de los trabajadores, en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo”.

Artículo 12: “La participación de los trabajadores es esencial en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, debiendo darse en: a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, debiendo darse en: a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo. b) El funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo. c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema”.

Artículo 18: “Las empresas con 25 ó más trabajadores deben constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual estará constituido en forma paritaria, es decir, con igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora”.

Artículo 19: “Las empresas con menos de 25 trabajadores deben capacitar y nombrar, entre sus trabajadores de las áreas productivas, cuando menos un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Artículo 20: “Son funciones del Comité y del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo: a) Hacer cumplir el presente Reglamento (el RSST), las normativas sectoriales y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud de cada empresa. b) Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud. c) Realizar inspecciones periódicas a las instalaciones de la empresa. d) Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud. e) Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar los accidentes graves o cuando las circunstancias lo exijan. f) Analizar las causas y las estadísticas de los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales emitiendo las recomendaciones respectivas”.

Artículo 21: “Los trabajadores deben elegir a sus representantes o delegados de seguridad, quienes integran el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Artículo 22: “Son funciones de los representantes o delegados de seguridad y salud en el trabajo: a) Reportar de forma inmediata cualquier incidente o accidente. b) Participar en las inspecciones de seguridad y salud. c) Proponer medidas que permitan corregir las condiciones de riesgo que podrían causar accidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales. d) Velar por el cumplimiento de las normas y disposiciones internas de seguridad y salud vigentes. e) Participar en la investigación de accidentes y sugerir medidas correctivas. f) Realizar inducciones de seguridad y salud al personal. g) Participar en las auditorías internas de seguridad y salud. h) Asistir a las actividades programadas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los representantes deben ser capacitados en temas relacionados a las funciones que van a desempeñar antes de asumir el cargo y durante el ejercicio del mismo”.

Artículo 23: “El Comité de Seguridad y Salud, el Supervisor y todos los que participen en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, deben contar con la autoridad que requiera para llevar a cabo adecuadamente sus funciones”.

Artículo 63: “Los trabajadores serán consultados, antes que se ejecuten cambios en las operaciones, procesos y en la organización del trabajo, que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras. A falta de acuerdo entre las partes decidirá el empleador”.

Artículo 64: “Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores del trabajo”.

Artículo 65: “Los trabajadores, sus representantes y/o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional, están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo”.

Artículo 66: “Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos”.

Artículo 67: “Los representantes de los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo tienen derecho a participar en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitar al empleador los



resultados de las evaluaciones, sugerir las medidas de control y hacer seguimiento de las mismas. En caso de no tener respuesta satisfactoria podrán recurrir a la Autoridad Competente”.

Artículo 71: “Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a examinar los factores que afecten a su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias”.

El RSST no prevé la asistencia de los trabajadores o sus representantes por expertos externos a la empresa. Sin embargo, nada impide tal asistencia o asesoramiento.

## **VI. Otras cuestiones**

24. Presente por favor cualquier otra cuestión que en la ley o práctica de su país tengan relación con este tema y no se han tratado en este cuestionario.

Con relación a este tema, puede interesar el aspecto procesal.

En el Perú, con arreglo a lo previsto por el artículo 4 inciso 2 de la Ley N° 26636 – Ley Procesal del Trabajo (LPT) – y a lo acordado en el Pleno Jurisdiccional<sup>7</sup> 2000 (realizado en la ciudad de Tarapoto el 7 de julio del 2000), *es competencia de los Jueces de Trabajo conocer y resolver las demandas de indemnización por daños y perjuicios originadas por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.*

Debiera dictarse una norma expresa que establezca clara y expresamente la competencia de la Justicia del Trabajo para conocer, tramitar y resolver cualesquiera reclamaciones (demandas judiciales) atinentes a la responsabilidad del empleador por los riesgos profesionales.

---

<sup>7</sup> Pleno jurisdiccional: “Los integrantes de las Salas Especializadas, pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial” (Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo 116).