

Salud y Seguridad en el Trabajo: conozca las obligaciones de los empleadores

La Ley N.° 29783 y su reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N.° 005-2012-TR, constituyen el marco legal que rige la seguridad y salud en el trabajo (SST) en nuestro país. Establecen las responsabilidades y deberes de los **empleadores** para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

MIRA TAMBIÉN:



21 de diciembre del 2024

Bono

diciembre 2024

Perú

Bono S/1 000 diciembre 2024: Beneficiarios, requisitos y fecha

[Leer más](#)



21 de diciembre del 2024

Perú

Bono

Ministerio de Cultura

2024

Bono 550 soles 2024: ¿Cómo acceder y qué requisitos cumplir?

[Leer más](#)

La implementación del **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** es responsabilidad del empleador, quien asume su liderazgo. Aunque este delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del sistema, debe rendir cuenta de sus acciones, manteniendo siempre su deber de prevención y, de ser el caso, la obligación de resarcimiento ante alguna afectación al trabajador.

El 28 de abril de cada año se celebra el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el trabajo, fecha instaurada por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** para promover la cultura de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A propósito de ello, recordamos las principales obligaciones de los empleadores en esta materia para evitar contingencias laborales.

1. Deber de prevención

- Aborda toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes o labores bajo la autoridad del empleador, incluso fuera del lugar y horas de trabajo.
- El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de indemnizar a las víctimas de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

– En caso de que, producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, la autoridad de trabajo determinará el pago de la indemnización respectiva. La imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

2. Capacitación a los trabajadores

– Garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de SST, adaptando la formación a sus funciones, cambios en estas, tecnologías, nuevos equipos, riesgos emergentes y en la actualización periódica de los conocimientos.

– Se puede recurrir a las capacitaciones gratuitas brindadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo que serán consideradas como válidas para el cumplimiento de esta obligación.

– Las capacitaciones se realizan al momento de la contratación y cuando se produzcan cambios en la función, puesto de trabajo o tecnología utilizada, y deben efectuarse dentro de la jornada de trabajo. El costo en cualquier caso es asumido por el empleador.

3. Equipos para la protección del trabajador

– 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, asegurando su uso efectivo.

4. Exámenes médicos

- Practicar exámenes médicos a los trabajadores cada dos años. En el caso de los empleados que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral.
- En el caso de declaración de emergencia sanitaria, el empleador ejerce la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria respecto de sus trabajadores con el objetivo de controlar la propagación de las enfermedades transmisibles.

5. Documentación obligatoria:

El empleador está obligado a elaborar y poner a disposición la siguiente documentación:

- a) La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, si se cuenta con 20 o más trabajadores
- c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.
- d) El mapa de riesgo.
- e) La planificación de la actividad preventiva.
- f) El Programa Anual de SST.

La política y el reglamento interno deben ser exhibidos en un lugar visible dentro de **centro de trabajo**.

6. Registros obligatorios

Es obligatorio llevar los siguientes registros:

- a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. Estos registros incluyen a personal bajo tercerización o intermediación laboral, así como modalidades formativas (practicantes).
- b) Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- f) Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- h) Registro de auditorías.

Los registros de **accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales** se conservan por 10 y 20 años, respectivamente, mientras que los demás, por cinco años. Pueden llevarse por medios físicos o electrónicos, debiendo estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (**Sunafil**). Asimismo, deben respetar el derecho a la confidencialidad de los trabajadores.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) y las entidades o empresas que no realicen actividades de **alto riesgo** llevan registros simplificados.

7. Comité o supervisor de SST

- Los empleadores con 20 o más trabajadores a su cargo deben constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado en forma paritaria por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores.
- En caso se tenga menos de 20 trabajadores, no se aplica la obligación de constituir el Comité, y son los trabajadores quienes nombran a un Supervisor de SST.
- Los trabajadores deben elegir a sus representantes ante el Comité. Si existiera un sindicato mayoritario, este organiza las elecciones de los miembros. En su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.
- Los miembros del Comité o el Supervisor de SST tienen licencia con goce de haber para la realización de sus funciones.
- El número de miembros del Comité no puede ser menor de cuatro ni mayor de 12 y se les debe entregar una tarjeta de identificación o distintivo que acredite su condición.

8. Responsabilidades del empleador

Los **empleadores** deben observar lo siguiente:

- a) Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de SST.
- b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST.
- c) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de SST.
- d) Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de

formación en la materia.

e) Elaborar un mapa de riesgos con la participación del sindicato y exhibirlo en un lugar visible.

9. Evaluación de riesgos – IPERC

-El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

– Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesario, se realizan: a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas; y 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.

– La identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y actualizada como mínimo cada año, se realiza por cada puesto de trabajo, con participación de los trabajadores, y del Comité de SST.

En la elaboración o actualización de la IPERC, se considera como mínimo:

a) Las actividades rutinarias y no rutinarias, así como las situaciones de emergencia que se podrían presentar en el desarrollo del trabajo.

b) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, y si el trabajador es sensible a determinados factores de riesgo.

c) La identificación de peligros y riesgos existentes o posibles relacionados con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.

d) Las medidas de protección de los trabajadores en situación

de discapacidad, u otros de vulnerabilidad.

e) Evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

f) Resultados de investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

10. Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo:

– Las empresas deben contar con un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST), definido como un conjunto de recursos humanos y materiales (equipamiento, infraestructura, y bienes y servicios), que el empleador dispone para la realización de las actividades de prevención en SST.

– Estos servicios deben asegurar que las funciones siguientes sean adecuadas y apropiadas según los riesgos de la empresa:

a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.

b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.

c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.

d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la

salud.

e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.

f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.

g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.

h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.

i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.

j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.

k) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

11. Consecuencias del Incumplimiento

– Las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo pueden ser de carácter administrativo, civil o penal.

– En el ámbito administrativo, nos referimos a las multas que puede imponer la Sunafil, según la infracción sea leve, grave o muy grave, aplicando la tabla de sanciones que considera montos diferenciados según el tamaño de la empresa (micro, pequeña o no mype) y al número de trabajadores afectados.

– En el ámbito civil, puede generarse la obligación de pagar reparaciones económicas al trabajador afectado o a sus deudos,

por indemnizaciones, gastos médicos asistenciales, eventuales gastos de sepelio, reembolso de seguros de salud, etc.

– En el ámbito penal, el artículo 168-A del Código Penal regula como delito el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por el cual, quien deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Asimismo, si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de SST, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, habiendo podido prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de **muerte** y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de **lesión grave**.

Como vemos, las obligaciones de los empleadores en materia de **SST** son extensas y deben ser observadas para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, como también para evitar contingencias legales. Cabe recordar que cumplir con estas obligaciones no solo es una responsabilidad legal, sino también una inversión en la productividad y sostenibilidad de la empresa.

LEER MÁS:

Multas por incumplir normas de seguridad y salud en el trabajo aumentaron a 5.421