PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN

EN EL CONTEXTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Reflexiones



Nos dice la OIT que los trabajadores son los que se encuentran en primer lugar expuestos a los efectos del cambio climático.



CÉSAR **PUNTRIANO ROSAS**
ABOGADO LABORALISTA

A propósito del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se conmemora este 28 de abril, el 2019 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el documento intitulado 'Seguridad y salud en el centro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia'. Dicho estudio señaló que, de manera adicional al costo económico, existe también un costo intangible relacionado con el sufrimiento humano derivado de unas condiciones deficientes de seguridad y salud en el trabajo (SST). El informe indica que los cambios en la organización del trabajo generarían la flexibilidad necesaria para que un número mayor de personas se incorporen a la fuerza de trabajo, pero también puede ocasionar problemas psicosociales como inseguridad, menoscabo de la privacidad y del tiempo de descanso o una protección inadecuada en materia de SST y de protección social.

Trabajo decente significa trabajo seguro, es decir, un trabajo en condiciones de dignidad, igualdad, y equidad, siendo a su vez un factor positivo para la productividad y el desarrollo económico. En materia de SST es fundamental, sin duda, contar con un sistema integral de gestión de riesgos del trabajo que incida en la prevención y adopte una serie de medidas para afrontarlos.

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable fue incluido dentro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se llevó a cabo en Ginebra en el 2022. Con dicha incorporación, tenemos ahora cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo, considerándose a los Convenios de la OIT N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, y N° 187, sobre el Marco para la Seguridad y Salud en el Trabajo, como fundamentales. Ello supone que su exigibilidad en un Estado miembro de la OIT no requiere su ratificación.

Justamente el Convenio N° 155 recoge la expresión "lugar de trabajo", que engloba a "todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador". Asimismo, el mencionado convenio internacional dispone en su artículo 16º que debe exigirse a los empleadores que, en la medida que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, equipo, operaciones y procesos que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y salud de los trabajadores. Lo mismo se exige respecto a los agentes químicos, físicos y biológicos que estén bajo el control de los empleadores.

Este año, el tema que abordará la OIT por el Día Mundial de la SST se referirá a las repercusiones del cambio climático en la SST. Es conocido que el cambio climático genera repercusiones financieras, pues ocasiona pérdida de productividad, interrupciones de la actividad económica, daño a la infraestructura nacional. Según cifras del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), el impacto del Fenómeno El Niño, cuya intensidad es alterada por el cambio climático según los expertos, en el PBI fue de -1.1 puntos porcentuales (pp) en el 2023. Dicho fenómeno constituyó un factor determinante en la contracción de la economía peruana, principalmente en el período enero-octubre, debido a su repercusión en los sectores agropecuario y pesca. Asimismo, añade el BCRP, se convirtió en una de las variables que llevaron a la reducción del presupuesto familiar debido al alza de los precios de los alimentos, en especial los agrícolas (1).

Nos dice la OIT (2) que los trabajadores son los que se encuentran, en primer lugar, expuestos a los efectos del cambio climático; son especialmente vulnerables aquellos que laboran al aire libre en sectores físicamente exigentes (agricultura, construcción transporte), trabajadores de interior en ambientes calurosos y mal ventilados, trabajadores de los servicios de urgencias, del sector de la salud y de otros servicios públicos, mujeres embarazadas, niños, adultos mayores y personas con discapacidad, y trabajadores de la economía informal, migrantes y trabajadores de microempresas y de pequeñas empresas. Entre las consecuencias del cambio climático tenemos al calor excesivo (insolación, agotamiento por calor, lesiones renales), la radiación ultravioleta (quemaduras, daños oculares, cáncer de piel), tormentas invernales, lluvias torrenciales, desbordes (lesiones, enfermedades por riesgos biológicos), contaminación del aire (cáncer del pulmón, enfermedades respiratorias), uso de plaguicidas (intoxicación, enfermedad pulmonar), enfermedades transmitidas por vectores como el paludismo, dengue, leishmaniasis, entre otros. Adicionalmente, no es menos cierto que la inseguridad laboral debida al cambio climático causa angustia, estrés, depresión, ansiedad.

Lo que corresponde es proteger a los

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable fue incluido dentro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se realizó en Ginebra en el 2022.

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN



trabajadores de dichos efectos nocivos provenientes del cambio climático y generar medidas desde el Estado para hacerlo. El artículo 4° de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), establece que el Estado tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el 2021, por Decreto Supremo N° 018-2021-TR, se aprobó la mencionada política nacional al 2030, cuyo objetivo consiste en reducir en al menos un 20% las tasas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Sin embargo, la política no se ocupa del impacto del cambio climático en la SST.

En cuanto a los avances concretos en materia de SST, se han emitido normas importantes en SST, como la Ley N° 29783, normas sectoriales que buscan armonizar el sistema (seguridad ocupacional en minería), protocolos inspectivos por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), entre otras. Pero no basta contar con normas, sino que se necesita que las mismas sean compatibles con la realidad de nuestro país. No perdamos de vista que más del 90% de nuestras empresas pertenecen al sector de las micro y pequeñas empresas, a las cuales, por obvias razones, les resulta sumamente complicado implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Es más, el 80% de ese 90% es informal.

Como se señaló anteriormente, y además de lo que realice el Estado, al empleador, en el marco de la relación laboral, le corresponde tomar las medidas necesarias para minimizar el impacto del cambio climático en la seguridad y salud de sus trabajadores. En esa medida, deberán planificar (3), con la participación de su personal mediante sus comités de SST, u otros órganos de representación en caso aquel no exista, un plan de acción (o protocolo) con acciones preventivas, el que permitirá que se proteja a aquellos trabajadores que se encuentren expuestos a las condiciones climatológicas extremas, o en general al impacto del cambio climático. Para ello, debe identificarse las labores de cada puesto con posible exposición, tener previstas medidas preventivas y adecuadas según los distintos niveles de peligrosidad, contando con los recursos para ello, establecer las responsabilidades, capacitar a los jefes y al personal, monitorear el cumplimiento de las recomendaciones, organizar los primeros auxilios, vigilar la salud, así como hacer seguimiento a la efectividad del plan.

Lo manifestado debe implementarse de manera complementaria a las obligaciones generales en materia de SST contempladas en la Ley N° 29783 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y que consisten, en términos generales, en la elección del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, o del supervisor, si se emplea a menos de 20 trabajadores, elaborar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a cargo de la máxima autoridad de la empresa, elaborar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborar los registros del sistema de gestión de SST de manera electrónica o física. Los registros son: (i) registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, (ii) registro de exámenes médicos ocupacionales, (iii) registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos, (iv) registro de estadísticas de SST, (v) registro de inspecciones internas en SST, (vi) registro de equipos de seguridad y emergencia, (vii) registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia, (viii) registro de auditorías. Asimismo, deberá elaborar un mapa de riesgos, implementar la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y sus Medidas de Control (IPERC), efectuar auditorías externas anuales al sistema de gestión, contar con vigilancia médica ocupacional, practicar exámenes médicos al personal, elaborar la política de protección para trabajadores adolescentes, para trabajadores discapacitados, madres trabajadoras, de corresponder, informar al personal sobre riesgos laborales derivados de sus actividades, entregar equipos de protección personal a trabajadores, cuando corresponda, y supervisar su uso, informar a la autoridad de accidentes de trabajo mortales (dentro de 24 horas de ocurrido), acreditar haber dado, como mínimo, cuatro capacitaciones al año, tanto sobre riesgos específicos del puesto de trabajo, como riesgos genéricos del centro de trabajo, elaborar un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST), el cual debe ser aprobado por el comité, entregando una copia bajo cargo al personal, si emplea a 20 trabajadores a más.

La SST también acarrea deberes por parte de los trabajadores. Estos deben participar en las capacitaciones, cumplir con las indicaciones que el empleador les imparta y, en general, comprometerse con el sistema de gestión implementado por el empleador.

Como se advierte, se trata de un listado bastante extenso de obligaciones a cargo de los empleadores que debe complementarse con la prevención ante el impacto del cambio climático en los trabajadores, especialmente en aquellos que resultan más vulnerables. Cumplir escrupulosamente con lo detallado puede resultar una quimera, en particular para las microempresas, que, como sostuvimos antes, emplean a la mayoría de los trabajadores en nuestro país. Por ello, la normativa en materia de SST debe adecuarse a la realidad nacional, a la situación de dichas empresas, pues resulta peor no cumplir que cumplir con lo básico e ir mejorando progresivamente y conforme lo permitan las posibilidades.

Lamentablemente la respuesta del ordenamiento no tiene en consideración la realidad nacional, pues los empleadores que no cumplen con el deber de prevención, y sin importar si se trata de una micro, pequeña, mediana o gran empresa se encuentran expuestos a diversos frentes legales. Si bien el artículo 53° de la LSST señala que el incumplimiento del deber de prevención a cargo del empleador lo obliga a pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en tanto el daño se produzca como consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador, nuestra jurisprudencia laboral va en una línea distinta y aún mantiene la equivocada visión que ante cualquier accidente de trabajo el empleador siempre responde. Asimismo, la infracción a las normas de SST puede acarrear la imposición de multas por parte de la Sunafil, e inclusive ocasionar la responsabilidad penal de los ejecutivos de la empresa por la comisión del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tipificado en el artículo 168-A del Código Penal.

COMPROMISO

La gestión en materia de SST requiere, sin duda, el compromiso de la más alta autoridad en la compañía, pero muchas veces ocurre que existe la disposición a cumplir, pero los recursos no alcanzan, y pensamos nuevamente en las microempresas, que –reiteramos– emplean a la mayoría de trabajadores en el país. Que este Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo nos permita reflexionar no solo sobre su carácter fundamental y las obligaciones a cargo de los empleadores y los trabajadores, sino también en la eficacia de nuestro marco legal, es decir, si conviene generar un listado extenso de obligaciones en vez de plantearlas de manera gradual atendiendo al tamaño de los empleadores, teniendo las autoridades laborales (Ministerio de Trabajo, Sunafil) un papel de acompañamiento para asegurar su cumplimiento.

(1) https://www.comexperu.org.pe/articulo/cual-ha-sido-el-impacto-del-fenomeno-de-el-nino-en-el-peru-perspectivas-fen-2024
(2) https://trello.com/b/HHMoNKUQ/world-day-for-safety-and-health
(3) https://www.ccoo.es/f81aa740ea511b9b92e82fefdfa190d2000053.pdf