

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ  
Escuela de Posgrado**



Universalidad del SCTR y la Mitigación de la Desprotección Social: La Necesidad de Universalizar el SCTR para todos los trabajadores, a fin de lograr la protección social más adecuada frente a los diversos riesgos laborales

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que presenta:

***Marti Astete Huishuita***

Asesor:

***Eduardo Alonso García Birimisa***

Lima, 2025

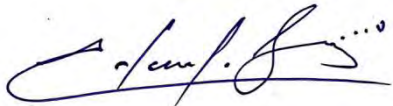
## Informe de Similitud

Yo, Eduardo Alonso García Birimisa , docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis titulada(o) Universalidad del SCTR y la Mitigación de la Desprotección Social: La Necesidad de Universalizar el SCTR para todos los trabajadores, a fin de lograr la protección social más adecuada frente a los diversos riesgos laborales , de la autora Marti Astete Huishuita, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 10/10/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 10 de Octubre de 2025.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>García Birimisa, Eduardo Alonso</u>	
DNI: 41392605	Firma 
ORCID: 0009-0009-5576-1556	



## **DEDICATORIA**

Agradezco a mis padres por su apoyo inquebrantable y su afecto incondicional, que me han motivado a perseguir mis aspiraciones, incluso en las circunstancias más difíciles, su confianza en mí ha sido la fuerza motriz que me impulsa a seguir adelante.

**Marti Astete**

## RESUMEN

Este estudio aborda el problema de la universalización del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) para los trabajadores, con el fin de asegurar una protección social más integral frente a los diversos riesgos laborales. Por ello, se plantea la necesidad de que el SCTR sea universal, de manera que, independientemente del tipo de contrato o del sector económico, todos los trabajadores puedan acceder a los mismos beneficios en salud y pensión.

En ese marco, el objetivo general del estudio es proponer la extensión del Anexo 5 del SCTR a todas las actividades laborales, con el propósito de garantizar una adecuada protección social frente a los riesgos del trabajo. Los objetivos específicos son:

1. Analizar los beneficios que genera la progresividad de la protección social mediante la universalización del SCTR para todos los trabajadores.
2. Evaluar la magnitud del impacto de la desprotección social ocasionada por la falta de universalización del SCTR.
3. Formular una propuesta legislativa que modifique el Reglamento de la Ley N.º 26790, a fin de extender la aplicación del SCTR a todas las actividades laborales y asegurar la protección legal de la totalidad de trabajadores.

La investigación adopta un enfoque cualitativo, con un diseño de estudio de caso de tipo básico, utilizando como técnica principal el análisis documental. Entre las conclusiones, se identificó que países como Argentina, México, Chile, Colombia y Brasil cuentan con un seguro general de riesgos de trabajo. Asimismo, se determinó que la inclusión de todos los trabajadores en el SCTR constituye un avance significativo hacia el universalismo en la protección social, garantizando que, en caso de incidentes o enfermedades laborales, todos los trabajadores, sin distinción de sector o modalidad contractual, accedan a prestaciones adecuadas y oportunas.

## ÍNDICE

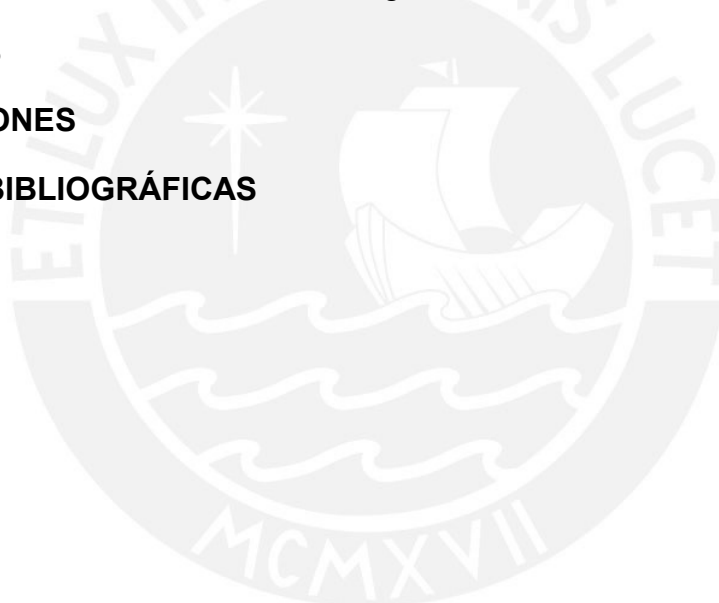
<b>RESUMEN</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I: LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>10</b>
1.1 Marco	Teórico
10	
1.1.1 Definición de seguridad social	10
1.1.2 Beneficios de la seguridad social	12
1.1.3 Características de la seguridad social	14
1.1.4 Importancia de la cobertura de estos riesgos	15
1.1.5 Modelos de protección de los riesgos laborales (universales y específicos)	15
1.2 Marco Normativo	16
1.2.1 Normas constitucionales que fundamentan la seguridad social y el SCTR	16
1.2.2 Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (LMSSS)	17
1.2.3 Normas internacionales que regulan la seguridad social	19
<b>CAPÍTULO II: ESTADO SITUACIONAL DEL SCTR</b>	<b>26</b>
2.1 El SCTR y su alcance actual	26
2.1.1 El SCTR, modelo de protección de actividades de riesgo	26
2.1.2 Comparación de las Coberturas en salud y pensiones con el sistema privado y estatal	27
2.1.3 Porcentaje de cobertura del SCTR	31

2.1.4	Análisis de cómo la universalización del SCTR puede contribuir a un sistema de protección social más inclusivo y equitativo	31
2.1.5	Análisis de cómo la universalización del SCTR puede mejorar la gestión de los riesgos laborales y reducir la incidencia de accidentes y enfermedades profesionales	33
2.1.6	Evaluación de los impactos económicos de la universalización del SCTR en términos de productividad, costos de salud y beneficios sociales	33

### **CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN DEL SEGURO CONTRA ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA**

3.1	El seguro contra accidentes y enfermedades laborales bajo la regulación de Argentina	35
3.1.1	Análisis	36
3.2	El seguro contra accidentes y enfermedades laborales bajo la regulación de México	37
3.2.1	Análisis	38
3.3	El seguro contra accidentes y enfermedades laborales bajo la regulación de Brasil	40
3.3.1	Análisis	41
3.4	El seguro contra accidentes y enfermedades laborales bajo la regulación de Colombia	42
3.4.1	Análisis	43
3.5	El seguro contra accidentes y enfermedades laborales bajo la regulación de Chile	44
3.5.1	Análisis	46

3.6	Efectos de la universalización del seguro contra accidentes y enfermedades laborales para la adecuada protección de los trabajadores	47
3.7	Propuestas para la implementación del SCTR universal en Perú	49
3.8	Impacto en términos de reducción de accidentes laborales, mejora en la calidad de vida de los trabajadores y beneficios económicos a largo plazo con la universalización del SCTR	56
3.8.1	Reducción de Accidentes Laborales	56
3.8.2	Mejora en la Calidad de Vida	57
3.8.3	Beneficios Económicos a Largo Plazo	57
<b>CONCLUSIONES</b>		<b>59</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>		<b>61</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>		<b>62</b>



## INTRODUCCIÓN

La universalización del SCTR constituye un tema relevante dentro de la agenda laboral y de protección social. Este sistema, orientado a reducir los riesgos derivados de las actividades laborales, aún no garantiza una cobertura equitativa para toda la población trabajadora. Ello genera una marcada desigualdad en la protección frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este sentido, Ospina (2014) establece que el SCTR se ha convertido en un mecanismo esencial para cubrir los accidentes y enfermedades vinculados a ocupaciones de alto riesgo. Sin embargo, su aplicación en muchos países, incluida nuestra jurisdicción, sigue siendo parcial y restringida a determinados sectores y actividades. Esta limitación se traduce en un déficit de cobertura que expone a un sector considerable de trabajadores a eventos imprevistos capaces de afectar tanto su salud como su estabilidad económica.

Es por ello que el problema principal que aborda esta investigación se refiere a la necesidad imperante de la universalización del SCTR, que, encontrándonos en un entorno laboral que se caracteriza por la diversidad de modalidades de empleo, resulta esencial garantizar a todos los trabajadores, que, de manera independiente del ámbito de la actividad económica en que se desarrollan o del tipo de contrato que tuvieran cuentan con un respaldo adecuado ante los riesgos inherentes de sus actividades. Cabe precisar que actualmente los trabajadores que no se encuentran comprendidos dentro del ámbito del SCTR no se encuentran desprotegidos, ya que cuentan con un seguro que el Estado les brinda<sup>1</sup>. Nuestro énfasis y postulado es que, con la presente investigación y conclusiones, lo que planteamos es que estos trabajadores, actualmente fuera del ámbito del SCTR- también disfruten de los privilegios que brinda el SCTR y puedan contar con una mejor cobertura de atención médica, compensaciones por accidentes y enfermedades ocupacionales, fortaleciendo de esa manera el bienestar general de los colaboradores y sus familias.

Para llevar a cabo el estudio, se empleó el método comparado, teniendo como referencia los marcos normativos de las legislaciones de Argentina, México, Brasil, Colombia y Chile. Cada uno de estos países se ha implementado sistemas específicos para garantizar la protección de sus trabajadores, asegurando de esa manera un acceso adecuado frente a los riesgos laborales y de esa forma contribuyendo al bienestar de la población trabajadora.

---

<sup>1</sup> Los seguros son: Seguro Social de Salud y el Sistema de Pensiones.

Por lo tanto, se analiza la pertinencia de poder generalizar el SCTR a todos los trabajadores. Con ello, cada persona empleada, sin importar su sector de actividad, podría acceder a una cobertura integral acorde con las necesidades de protección social. La inclusión universal no solo mejoraría la calidad de vida y reduciría los costos indirectos derivados de accidentes y enfermedades laborales para el sistema de salud, sino que además fomentaría una cultura de prevención y bienestar en el ámbito laboral, reforzando el principio de justicia social (Ospina, 2014). Ante este panorama, se plantea la hipótesis de que la universalización del SCTR contribuiría significativamente a garantizar una adecuada protección social frente a los riesgos laborales.

En esa línea, el objetivo general de la investigación es extender la cobertura del SCTR, actualmente acotada en el Anexo 5, a todas las actividades laborales, con el fin de asegurar la protección social frente a riesgos de trabajo. Como objetivos específicos, se plantean:

1. Universalizar el SCTR para todos los trabajadores.
2. Analizar los beneficios que conlleva la progresividad de la protección social.
3. Evaluar la magnitud del impacto derivado de la desprotección que genera la no universalización del SCTR.
4. Formular una propuesta legislativa para modificar el Reglamento de la Ley N.º 26790, a fin de extender la aplicación del SCTR a todas las actividades laborales y garantizar así la protección legal de la totalidad de los trabajadores.

Desde esta óptica metodológico, el estudio es de enfoque cualitativo, con un diseño de estudio de caso y aplicación de la técnica de análisis documental. De este modo, se espera contribuir al debate sobre la urgencia de reformar el modelo de protección social en el país, promoviendo la equidad y el bienestar de toda la fuerza laboral.

# CAPÍTULO I: LA SEGURIDAD SOCIAL

## 1.1 Marco Teórico

### 1.1.1 Definición de seguridad social

La seguridad social es un derecho humano reconocido por diversos países y organismos internacionales, entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 22), el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 9 y 10), la Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre (art. 16) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 9 y 10).

La Seguridad Social Integral se concibe como una figura jurídica que se encuentra orientada a proteger los derechos elementales de las personas, abarcando aspectos esenciales como la vida, la salud y la integridad personal. Se denomina “seguridad social” porque, conforme a la normativa, tiene como fin asegurar el bienestar y elevar la calidad de vida a través de la prestación de servicios básicos. Se califica como integral al englobar diversas medidas de protección que están dirigidas tanto a los trabajadores como a sus familias. Asimismo, garantiza que las personas en condición de vulnerabilidad también accedan a los beneficios del sistema de previsión social, porque este constituye un servicio público de índole obligatorio a cargo del Estado. En este sentido, la Seguridad Social Integral no solo ampara a la población trabajadora, sino que también busca la inclusión de los grupos más desfavorecidos (Pérez y Calderón, 2012).

Según Ermida (2011) refirió la seguridad social no se restringe únicamente al brindar un apoyo económico en situaciones de desempleo, enfermedad o vejez, sino que también comprende el acceso a servicios de salud y a diversas prestaciones que están destinadas a garantizar condiciones de vida dignas. En esa línea, el autor señala la necesidad de contar con un sistema de seguridad social eficiente, sustentado no solo en los recursos financieros disponibles, sino también en un marco legal sólido que salvaguarda los derechos laborales y fomenta la solidaridad entre los diferentes sectores sociales. De este modo, se concibe la seguridad social como una responsabilidad compartida que involucra al Estado, los empleadores y los trabajadores.

La seguridad social se suele considerar como sinónimo del bienestar social, un concepto que, según la jurisprudencia y la legislación vigente, es reconocido tanto como un derecho esencial, como una herramienta para promover la equidad. En este sentido, Pérez y Calderón (2012), citando a José Bernedo Alvarado, subrayan que dicho concepto implica el respeto a principios fundamentales como la suficiencia, universalidad, participación, igualdad,

transparencia y solidaridad. En la actualidad, la seguridad social constituye uno de los fundamentos del sistema integral de protección social enfocado en la persona, cuyo propósito es garantizar ingresos que permitan a cada persona vivir de manera digna y respetuosa, lo cual es esencial para el cumplimiento efectivo de los derechos humanos. Por ello, su efectividad no debe evaluarse únicamente en función de la cobertura, sino también por su capacidad para proteger el bienestar integral de los trabajadores.

Por lo tanto, la seguridad social se concibe como un sistema integrado que se encuentra compuesto por principios y disposiciones legales creados por el Estado, orientado a cubrir las necesidades de las personas sin distinguir si mantienen o no una relación laboral con un empleador, ni el nivel de sus aportes al sistema. Así, se configura un vínculo jurídico de carácter universal y público, cuyo propósito es asegurar el acceso igualitario a las prestaciones indispensables para el bienestar de cada individuo, con independencia de su situación laboral (Toyama y Ángeles, 2004). Por otro lado, el Convenio N°102 de la OIT es la principal norma internacional en materia de seguridad social, contempla ampliamente los principios y garantías mínimas de la seguridad y comprende nueve ramas relacionadas con esta temática, incluyendo:

- a) **Asistencia médica:** El acceso a servicios sanitarios superiores depende de la atención médica. El Convenio exige que los países garanticen que las personas protegidas reciban una atención médica suficiente, que abarque tratamientos preventivos y curativos, esto no sólo mejora la salud general de la población, sino que también mitiga la probabilidad de enfermedades crónicas y discapacidades a largo plazo.
- b) **Prestaciones por vejez:** Las prestaciones de vejez garantizan que las personas mayores tengan acceso a unos ingresos suficientes tras su jubilación. El convenio establece criterios mínimos para estas rentas, lo que ayuda a prevenir la indigencia entre las personas mayores y fomenta una existencia digna en la vejez.
- c) **Pagos por enfermedad:** Es imprescindible proporcionar prestaciones económicas por enfermedad a los empleados que no pueden trabajar como repercusión de sus problemas de salud. El convenio establece que estas prestaciones deben representar una parte sustancial de los ingresos perdidos durante el periodo de incapacidad, evitando así la indigencia y preservando el nivel de vida.
- d) **Prestaciones por desempleo:** Las prestaciones por desempleo ofrecen una ayuda financiera transitoria a las personas que son despedidas involuntariamente de su empleo. Esta forma de protección es crucial para la búsqueda activa de nuevas oportunidades de empleo y la mitigación del impacto económico del desempleo, contribuyendo así a la estabilidad general de la economía.

- e) **Compensaciones por accidentes laborales y enfermedades ocupacionales:** Estas disposiciones están diseñadas para garantizar que los trabajadores afectados por estas contingencias reciban un nivel mínimo de protección. Es por ello, que los Estados que ratifican el convenio se encuentran obligados a proporcionar prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como parte de las disposiciones mínimas obligatorias (Gamarra, 2019).
- f) **Beneficios familiares:** Las prestaciones familiares tienen por objeto ayudar a las familias en momentos de necesidad, como el nacimiento de un hijo o el cuidado de una persona dependiente. Ello fomenta la igualdad de género y mejora el bienestar familiar al permitir que ambos progenitores se dediquen activamente al cuidado de los hijos sin incurrir en pérdidas de ingresos sustanciales.
- g) **Prestaciones por invalidez y sobrevivencia:** Las prestaciones por incapacidad ofrecen ayuda económica a las personas que no pueden trabajar como consecuencia de una incapacidad permanente o parcial. Esta forma de garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a los recursos económicos adecuados para mantener un estilo de vida digno. Asimismo, las prestaciones de supervivencia tienen por objeto prestar asistencia a los beneficiarios en aquellos casos de muerte del sostén de la familia, de este modo se garantiza que las familias no sufran problemas económicos como consecuencia de la pérdida del familiar trabajador.
- h) **Prestaciones de maternidad:** Las prestaciones por maternidad garantizan que las mujeres trabajadoras reciban asistencia durante el periodo de embarazo y post parto. Esto abarca la atención médica y los permisos retribuidos, indispensables para el bienestar del bebé y la madre, además de promover la internación femenina en el espacio laboral.

Dentro de este marco, se establecen regulaciones básicas que rigen los servicios de seguridad social, así como los requisitos necesarios para acceder a ellos; en consecuencia, la seguridad social desempeña un papel elemental, ya que protege al individuo contra diversos contratiempos que se pueda suscitar durante diferentes etapas de la vida. Esto resalta la relevancia de contar con un sistema que pueda garantizar adecuadamente el bienestar de los ciudadanos en tiempos difíciles.

### **1.1.2 Beneficios de la seguridad social**

Hacia finales del siglo XX, los sistemas de seguridad social se enfrentaron a diversos retos en diferentes partes del mundo. Para algunos, dichos sistemas representan una carga económica excesiva que limita el crecimiento y el desarrollo. En contraste, otros consideran

que la seguridad social adquiere mayor relevancia en escenarios marcados por el desempleo y la precariedad laboral. En este contexto, se hacen visibles limitaciones tanto en la cobertura como en la calidad de la protección ofrecida (OIT, 2001).

Uno de los principales problemas es la exclusión de una parte importante de la población trabajadora y de sus familias, quienes padecen de cualquier tipo de protección en materia de seguridad social. Esto genera que no puedan acceder a seguros de amplia cobertura, como el SCTR. Asimismo, otro sector importante de la población solo logra acceder a dicha protección bajo condiciones específicas. Frente a ello, resulta fundamental abordar las limitaciones en el acceso a la seguridad social, con el fin de garantizar una protección adecuada y equitativa para todos los ciudadanos (OIT, 2001).

En razón a ello, el MTPE (2024) ha referido que los beneficios proporcionados por el sistema de protección social en el Perú son las siguientes:

a. Prestaciones en salud:

- Preventiva
- Curativa y de recuperación
- Hospitalización, exámenes, medicinas, análisis y traslado de emergencia.
- Cobertura de salud por no contar trabajo

Asimismo, como instituciones para hacer valer estos derechos se tiene:

- Sistema Integrado de Salud
- ESSALUD
- Sanidad de la Policía Nacional del Perú y Fuerzas Armadas
- Clínicas privadas

b. Prestaciones económicas

- Por incapacidad temporal
- Por sepelio
- Por lactancia
- Por maternidad

Asimismo, como instituciones para hacer valer estos derechos se tiene:

- ESSALUD
- Sistema Integrado de Salud

c. Seguridad social en pensiones

- Por jubilación
- Por sobrevivencia

- Por invalidez

Asimismo, como instituciones para hacer valer estos derechos se tiene:

- ONP
- AFP
- Caja de pensión militar y policial

d. Seguridad social para trabajo de riesgo

- Prestación de salud derivadas de enfermedades profesionales o accidentes.
- Pensión por accidentes o enfermedades laborales que provocan invalidez o pobreza de supervivencia

Asimismo, como instituciones para hacer valer estos derechos se tiene:

- ESSALUD Y Empresas Prestadoras de Salud
- Oficina de Normalización Previsional
- Entidades privadas como MAPFRE PERÚ, Pacifico Seguros, entre otros.

### **1.1.3 Características de la seguridad social**

Para Toyama y Ángeles (2004) las principales características de la seguridad social son las siguientes:

- d) Público: El Estado tiene la responsabilidad de garantizar la protección de la población.
- d) Mixto: El Estado proporciona un servicio de resguardo a aquellos que lo necesitan, lo que puede incluir tanto prestaciones contributivas como no contributivas.
- d) Satisface demandas: La meta gubernamental es atender las urgencias de la población, estableciendo un sistema universal que contemple tanto su dimensión subjetiva como objetiva.
- d) Autónomo: Aunque es esencial comprender la normativa de la protección social en vínculo con el Derecho del Trabajo, su naturaleza universal requiere que se extienda más allá de los trabajadores dependientes para incluir también a aquellos que no están en una relación laboral.

En resumen, estas características representan el compromiso del Estado con la protección social y la integración social de todos los grupos poblacionales, haciendo indiscutible que la seguridad social, como un derecho humano elemental, tiene una importante contribución a la cohesión social, así como al desarrollo económico. En consecuencia, poner en práctica de manera adecuada estos principios resulta fundamental para construir una sociedad más justa y

equitativa, en la que sus integrantes puedan desarrollarse con dignidad y vivir en condiciones de seguridad.

#### **1.1.4 Importancia de la cobertura de estos riesgos**

A nivel global, la seguridad social se considera como un derecho humano irrenunciable. Instituciones como la OIT y la ONU resaltan que su implementación resulta fundamental para asegurar la dignidad de las personas y con ello garantizar un acceso justo a los recursos básicos. En este sentido, las prestaciones sociales deben ser accesibles para toda la población.

Por otro lado, a nivel nacional, el MTPE (2024) señala que la seguridad social cumple con un papel esencial, debido a que brinda protección frente a los imprevistos que pueden presentarse en la vida de las personas, como la muerte, los accidentes, el nacimiento, el desempleo o la vejez, situaciones que impactan de manera directa en su bienestar. En este sentido, corresponde al Estado desarrollar políticas y programas que aseguren el ejercicio efectivo de este derecho.

La importancia de este derecho se encuentra en la posibilidad que se brinda a las personas de gozar de una vida digna, la cual incluye seguridad, libertad de asociación, derecho a expresarse, acceso a un empleo productivo, capacidad de ahorro y disfrute de bienes como la vivienda y la tierra. En este marco, la protección social no solo cumple una función de resguardo, sino que también se convierte en un elemento que impulsa la productividad. De esta manera, asegurar un ingreso constante permite a los trabajadores proyectar su futuro y el de sus familias (OIT, 2001).

En este sentido, la seguridad social se entiende simultáneamente como un medio y también como un fin. Su objetivo central es garantizar la estabilidad económica y brindar apertura a servicios que respondan a las necesidades fundamentales de la sociedad. Es por ello, que todo sistema de seguridad social se estructura sobre cuatro ejes principales: cobertura, prestaciones, financiamiento y gestión. Estos componentes, a su vez, incluyen diversos factores que definen el nivel de cobertura y los criterios para medir la eficacia de los sistemas de protección social (Van, 2004).

#### **1.1.5 Modelos de protección de los riesgos laborales (universales y específicos)**

La prevención de riesgos laborales, en especial los relacionados con la salud, representa un pilar esencial dentro de la política de seguridad sociolaboral. Su objetivo primordial es evitar accidentes y enfermedades mediante la correcta identificación, análisis y control de los peligros existentes en el ámbito laboral. En este contexto, se reconocen dos categorías principales de mecanismos de protección: los universales y los específicos (Cevallos et al., 2016).

Los modelos universales buscan establecer un esquema general aplicable a todas las áreas y tipos de empresas. Se fundamentan en principios de prevención y protección que deben ser cumplidos por toda entidad, sin importar el sector o la modalidad de empleo. Este modelo tiene como base los tratados y lineamientos de organismos internacionales, como la OIT, que promueven la existencia de condiciones mínimas de seguridad laboral (Cevallos et al., 2016).

En ese sentido, los modelos específicos se diseñan para atender las necesidades de seguridad de determinados sectores o actividades. Consideran los riesgos propios de cada labor y las particularidades del entorno de trabajo. Se aplican en ámbitos como la construcción, la minería o la industria manufacturera, donde los peligros pueden diferir sustancialmente. En el caso peruano, el SCTR constituye un ejemplo de este tipo de modelo específico (Cevallos et al., 2016).

## **1.2 Marco Normativo**

### ***1.2.1 Normas constitucionales que fundamentan la seguridad social y el SCTR***

Uno de los principales argumentos esgrimidos a inicios de la década de 1990 para impulsar un nuevo Ordenamiento Constitucional fue la necesidad de contar con un marco jurídico adecuado que permitiera implementar reformas estructurales, en particular aquellas orientadas a incorporar la participación del sector privado en los sistemas de seguridad y previsión social recientemente creados.

En ese contexto, en 1991 se establecieron los sistemas privados de pensiones y salud mediante delegación del Congreso, y en diciembre de 1992 se creó el actual Sistema Privado de Pensiones (SPP) a través del Decreto Ley N.º 25897. Posteriormente, la Constitución de 1993 otorgó el sustento constitucional requerido para consolidar este nuevo esquema normativo.

El SPP en el Perú se implementó como parte de una reforma orientada a modernizar y diversificar el sistema de pensiones nacional. Dicha reforma respondía a la necesidad de construir un modelo más sostenible y eficiente frente a los desafíos económicos y demográficos que afrontaba el país en ese entonces (MEF, 2004).

En esa línea, la Constitución Política del Perú de 1993 se alinea con los marcos constitucionales de los Estados sociales. El artículo 43, situado en la parte inicial del marco constitucional referente a la estructura del Estado, dispone que el Perú constituye una república soberana, independiente y de carácter democrático. Asimismo, el artículo 58 señala que la iniciativa privada se ejerce en el marco de una economía social de mercado.

La Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución establece que las normas constitucionales sobre libertades y derechos reconocidos deben interpretarse de acuerdo a la

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) y otros tratados internacionales suscritos por el Perú.

El artículo 10 del Ordenamiento Constitucional prescribe que la seguridad social constituye un derecho de carácter universal para toda la ciudadanía. Asimismo, el Estado asegura su acceso de manera progresiva, con el fin de brindar una garantía frente a las contingencias que se encuentran previstas por la normativa y de contribuir al incremento del bienestar general de la población. Asimismo, asegura la protección contra riesgos derivados de enfermedades y accidentes laborales, posibilitando el acceso efectivo a la seguridad social. En concordancia, el inciso 11 establece que, a través de entidades estatales o privadas, el acceso a prestaciones de salud y a servicios de jubilación es gratuito, quedando bajo supervisión estatal su eficacia.

Finalmente, el Ordenamiento Constitucional regula la seguridad social dentro del capítulo de “Derechos económicos y sociales”, distinto al capítulo de “Derechos fundamentales”. Sin embargo, ambos deben ser entendidos con igual respeto y trascendencia, conforme lo dispuesto en el artículo 3 de la Constitución.

### **1.2.2 Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud (LMSSS)**

El Perú atravesaba una grave crisis económica a inicios de la década de 1990, caracterizada por una elevada tasa de desempleo e hiperinflación. En ese sentido, el gobierno de Alberto Fujimori implantó un paradigma económico neoliberal que incluyó la privatización de empresas estatales y la liberalización del mercado. El sistema sanitario público, por su parte, era ineficaz y se encontraba sobrecargado, lo que generaba un creciente nivel de insatisfacción social respecto de la calidad y la accesibilidad de los servicios de salud (Noguera, 2011).

Previo a la entrada en vigor de la Ley N.º 26790, se adoptaron cuatro disposiciones legislativas de importancia vinculados con la prevención de riesgos laborales: (i) la Ley N.º 1378, orientada principalmente a garantizar la seguridad social de los trabajadores mediante la creación de un sistema que ofrecía prestaciones económicas y servicios de rehabilitación frente a enfermedades y accidentes laborales. Esta norma tenía un alcance limitado, pues se centraba únicamente en ciertas actividades como transporte, agricultura y construcción. (ii) La Ley N.º 2290, que introdujo modificaciones en la provisión de la indemnización por compensación médica de los trabajadores, con el fin de poder facilitar el acceso a servicios médicos y aumentar el monto otorgado por lesiones derivadas de la actividad laboral. (iii) La Ley N.º 7975, que creó mecanismos destinados a mejorar el control administrativo del seguro social y a optimizar la gestión de los recursos empleados. (iv) El Decreto Ley N.º 18846, que estableció la obligación de los empleadores de proporcionar un seguro de compensación

laboral a sus trabajadores exclusivamente a través de la Institución Nacional de Seguro Social (Núñez, 2017).

El Decreto Ley N.º 18846 marcó el inicio del proceso de sistematización de las disposiciones legales que, de manera gradual, fueron implementadas por el Estado en materia de seguridad social. Posteriormente, como parte de la política de modernización y reestructuración del sistema, se derogó dicho decreto mediante la promulgación de la Ley N.º 26790, la cual transformó el régimen anterior en el SCTR. Este nuevo seguro proporciona una cobertura adicional a los trabajadores asegurados en el Seguro Social de Salud (EsSalud) que desempeñan labores de alto riesgo.

Por otro lado, la Ley N.º 26790 impone a los empleadores la obligación de garantizar la contratación de un seguro contra riesgos profesionales, ya sea mediante aportes a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o a través de entidades aseguradoras que estén debidamente autorizadas. De este modo, la legislación fortaleció la protección social de los trabajadores expuestos a actividades peligrosas (Núñez, 2017).

En ese sentido, el SCTR se configura como un mecanismo jurídico fundamental en el Perú, que se encuentra orientado a salvaguardar a los trabajadores que desempeñan actividades de alto riesgo, brindándoles protección frente a accidentes laborales y con ello enfermedades ocupacionales. De acuerdo con la Ley N.º 26790, promulgada en 1997 en virtud de la Ley Marco de Modernización de la Seguridad Social en Salud (LMSSS), este seguro tiene carácter obligatorio y su costo recae exclusivamente en el empleador.

Conviene precisar que el SCTR cubre únicamente los riesgos provenientes de la actividad laboral. Se inicia cuando un trabajador que desempeña funciones de alto riesgo padece de una enfermedad ocupacional o un accidente de trabajo que afecta su capacidad para cumplir con sus funciones. En cambio, los incidentes médicos no vinculados al desempeño laboral deben ser cubiertos por otras modalidades de seguro (Núñez, 2017).

Muñoz (2014) refiere que las empresas que se encuentran en la obligación de contratar el SCTR son las siguientes:

- a) Empresas que realizan las actividades de riesgo que señala el anexo N 5 del DS-009-97-SA, Reglamento de la Ley N 26790
- b) Instituciones de intermediación y provisión de mano de obra
- c) Empresas de servicios especiales
- d) Cooperativas de trabajadores
- e) Contratistas y Subcontratistas

De la misma manera, Muñoz (2014) considera que las obligaciones que tiene todo empleador son las siguientes:

- Garantizar que cada uno de los trabajadores designados a su centro de trabajo estén adecuadamente asegurados de acuerdo con el D.S. 003-98-SA.
- Asistir en la instrucción de seguridad industrial y salud ocupacional a los trabajadores del Centro de Trabajo.
- Proporcionar información actualizada sobre enfermedades profesionales y catástrofes.
- Promover el SCTR entre los trabajadores, proporcionándoles información sobre su cobertura y procedimientos.

Por otro lado, Muñoz (2014) refiere que las obligaciones que tiene el trabajador son las siguientes:

- Dar información precisa, franca y completa sobre su salud
- Observar las reglas, directrices y lineamientos de los esquemas de salud y seguridad en el trabajo del empleador
- Participar en la prevención de riesgos laborales

La regulación principal que rige el SCTR es la Ley N° 26790. Su marco legal se complementa con el D.S. N° 009-97 SA; D.S. N°003-98-SA; D.S. N°008-2022-SA, que modifica el Anexo 5 del Reglamento de la Ley N° 26790 aprobado por el D. S. N°009-97-SA; Ley N°29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) y sus modificatorias; D.S. N°005-2012-TR (Reglamento de la Ley N° 29783 y sus enmiendas); y D.S. N°019-2006-TR (Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo).

### ***1.2.3 Normas internacionales que regulan la seguridad social***

#### **1.2.3.1 Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)**

Al respecto, el art. 22 de la DUDH, se estipula que cada individuo, como parte de la sociedad, posee el derecho a acceder a la protección social y a disfrutar de los derechos culturales, económicos y sociales, los cuales son esenciales para el desarrollo integral de su dignidad y de su persona. En este sentido, es imperativo que estos derechos sean garantizados conforme a la estructura organizativa y los recursos disponibles en cada país, a través de esfuerzos nacionales y la cooperación internacional. Por consiguiente, la implementación efectiva de estos derechos requiere un compromiso tanto a nivel local como global para asegurar que todos los individuos puedan gozar de una existencia digna y completa (Vidal, 2018).

De acuerdo con lo señalado en el documento referido en la sección 25.1, toda persona posee el derecho a mantener un nivel de vida apropiado que asegure tanto su bienestar como el de su familia. Este derecho abarca componentes primarios como; nutrición, vestimenta adecuada, vivienda apropiada, servicios médicos y provisiones fundamentales de atención social. Además, hay un aspecto de protección social en caso de perder el empleo, enfermedad, discapacidad, viudez, vejez o cualquier otra condición que resulte en la pérdida de medios de vida; estas provisiones son importantes para garantizar la estabilidad social y una vida digna para todas las personas (Vidal, 2018).

La seguridad social es relevante para reducir la indigencia y promover la cohesión social, ayuda a mitigar las consecuencias adversas de las crisis personales y económicas ofreciendo un sistema de protección económica y social, por lo tanto, la DUDH reconoce que los Estados deben establecer políticas que garanticen el acceso universal a estos derechos para asegurar una vida digna.

De la misma manera, la seguridad social está íntimamente ligada a otras libertades humanas fundamentales, por ejemplo, la educación, derecho a la salud y el empleo que están interconectados en la búsqueda de un nivel de vida suficiente. La DUDH subraya la interdependencia de todos estos derechos; por consiguiente, la mejora del sistema de seguridad social facilita la realización y el respeto de otros derechos humanos (Vidal, 2018).

### **1.2.3.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC)**

El PIDESC, implantado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, refuerza la seguridad social como un derecho elemental, dando mayor alcance y aclarando las disposiciones esbozadas en la DUDH. En este contexto, el artículo 9 señala que los Estados parte señalados deben reconocer como derecho de las personas la oferta de seguridad social, incluyendo los seguros sociales. Además, otros artículos del pacto ponen de relieve la relevancia de la justicia social y el bienestar a lo largo de la vida, además de sustentar con ello la protección social en los países socios; en consecuencia, este marco normativo ayuda a la dotación de derechos esenciales y básicos a toda la población (Vidal, 2018).

Este reconocimiento sugiere que las naciones tienen el mandato de instaurar sistemas de seguridad social que protejan a los individuos de una serie de peligros, entre los que se incluyen:

- Enfermedad
- Maternidad
- Invalidez

- Desempleo
- Accidentes laborales
- Vejez

El derecho a la seguridad social se destaca como un elemento crítico del bienestar humano y un poderoso instrumento para fomentar la dignidad y combatir la indigencia a través de su inclusión.

El PIDESC reconoce la seguridad social como un derecho fundamental en el ámbito económico y social, valorándola como un elemento clave para la equidad. Este reconocimiento subraya la importancia de proteger la dignidad humana y promover la igualdad en el acceso a las oportunidades. Así, el PIDESC pone de manifiesto la falta de una normativa que obligue a garantizar a todas las personas el acceso a la protección social para el beneficio del bienestar común.

### **1.2.3.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**

El PIDESC reconoce la seguridad social como un derecho fundamental relacionado con la justicia económica y social. Este reconocimiento destaca la importancia de proteger la dignidad humana y de promover la igualdad en el acceso a las oportunidades. Así, el PIDESC evidencia la falta de regulación existente, subrayando la necesidad urgente de garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a una protección social para el bienestar común.

De manera particular, el artículo XVI enfatiza la protección ante situaciones de desempleo y discapacidad. En este contexto, la seguridad social se presenta como un mecanismo que asegura que las personas puedan conservar un nivel de vida digno frente a circunstancias ajenas a su control, buscando fomentar la autonomía individual y la estabilidad económica mediante el apoyo en la pérdida de capacidad para generar ingresos.

### **1.2.3.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Según lo dispuesto en el artículo 9.1, toda persona posee el derecho a acceder a la seguridad social, la cual brinda protección frente a las consecuencias de la vejez y ante cualquier discapacidad que limite, ya sea en el plano físico o mental, para tener lo necesario para vivir con dignidad. Asimismo, se prevé que, en caso de fallecimiento del beneficiario, las prestaciones de la seguridad social se extiendan a sus personas dependientes. De este modo, la norma enfatiza la relevancia de la protección social tanto para el individuo como para su núcleo familiar, garantizando una cobertura que va más allá de la existencia del propio titular (Vidal, 2018).

El artículo 9.2 del pacto internacional mencionado señala que el derecho a la seguridad social debe contemplar, como mínimo, la asistencia médica y las prestaciones o pensiones que cubran situaciones de accidentes laborales o enfermedades profesionales que afecten a los trabajadores bajo dependencia. En consecuencia, estas normas se consideran esenciales para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores (Vidal, 2018).

El artículo 10 establece que toda persona posee el derecho a la salud, concebido como la meta de alcanzar el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social. Para hacer efectivo este derecho, los Estados deben tratar la salud como un bien de interés público y aplicar medidas concretas para su resguardo. Ello implica asegurar la atención primaria, garantizar la prevención y el tratamiento de enfermedades, además de fijar estándares básicos de salubridad. Tales disposiciones resultan esenciales para proteger y mejorar la salud de la población, contribuyendo al desarrollo integral de cada individuo (Vidal, 2018).

#### **1.2.3.5 Convenio 102 de la OIT**

El Convenio consta de 87 artículos divididos en 15 secciones, fue la norma de seguridad social más completa hasta 2006, cuando se adoptó el Convenio sobre el Trabajo Marítimo. Las pautas para las contingencias sociales mínimas son: atención sanitaria, enfermedad, desocupación, jubilación, lesiones laborales y enfermedades ocupacionales, dependientes, maternidad, y discapacidad y supervivientes.

Vidal (2018) ha referido que, una característica fundamental del Convenio 102, según el Departamento de Seguridad Social de la Oficina Internacional del Trabajo, es el establecimiento de objetivos mínimos para cada contingencia con el fin de lograr esos objetivos mínimos; en este marco, deben implementarse los siguientes principios:

- **Responsabilidad general del Estado** (art. 71, párr. 3): El Estado tiene la obligación de asumir la responsabilidad general en la gestión de la seguridad social.
- **Financiación colectiva de la seguridad social** (art. 71, párr. 1 y 2): Se establece un sistema de financiación colectiva para sustentar el funcionamiento de la seguridad social.
- **Garantía de las prestaciones definidas por el Estado** (art. 71, párr. 3): El Estado debe garantizar las prestaciones que ha definido, asegurando su disponibilidad para los beneficiarios.
- **Ajuste de las pensiones generadas** (art. 65, párr. 10, y art. 66, párr. 8): Se contempla el ajuste necesario de las pensiones generadas para mantener su adecuación en el tiempo.

- **Derecho de apelación en caso de denegatoria del derecho, calidad o cantidad** (art. 70): Se reconoce el derecho a apelar en situaciones donde se niegue el acceso a derechos, así como en cuestiones relacionadas con la calidad o cantidad de las prestaciones

Por otro lado, Vidal (2018) indica que los criterios básicos para la cobertura y los montos mínimos de las prestaciones económicas del Convenio 102, son los siguientes:

- a. Prestación por enfermedad: La cobertura debe ser de al menos el 50% de todos los residentes, o de la PEA, que debe incluir al menos el veinte por ciento de todos los residentes, o bien, abarcar a cada persona que reside en el territorio cuyos ingresos sean inferiores a un umbral específico.
- b. Prestación por desempleo: Se garantiza una cobertura de al menos 50 % de los trabajadores asalariados, o para todos los residentes cuyos recursos no excedan los límites establecidos.
- c. Prestación por vejez: La cobertura debe ser de al menos el cincuenta por ciento de todos los trabajadores asalariados, o de la PEA, que debe constituir al menos el 20% de todos los residentes, o incluir a cada habitante con ingresos por debajo de los límites establecidos.
- d. Prestación por incidentes laborales y dolencias ocupacionales: La cobertura es un mínimo 50% de todos los trabajadores.
- e. Prestación familiar: La tasa de cobertura debe ser de al menos el cincuenta por ciento de todos los trabajadores asalariados, así como del 20% de todos los residentes o de aquellos cuyos ingresos no superen los límites establecidos.
- f. Prestación por maternidad: La cobertura debe incluir a todas las mujeres en las categorías especificadas que representen al menos el 50% de todos los trabajadores asalariados, o a todas las mujeres en esas categorías dentro de la PEA que representen al menos el 20% de todos los residentes.
- g. Prestación por invalidez: La cobertura debe alcanzar al 50% de todos los trabajadores asalariados, o a la PEA que represente al menos el 20% de todos los residentes, o a todos los residentes cuyos ingresos no superen los límites establecidos.
- h. Prestación para sobrevivientes: La cobertura se extiende a los hijos y cónyuges de al menos el 50% de todos los trabajadores asalariados; también incluye a hijos o cónyuges de sustentadores en categorías dentro de la PEA que

representen al menos el 20% de todos los residentes, o a todas las viudas e hijos residentes cuyos recursos no superen los límites fijados.

El Convenio 102 se distingue por su adaptabilidad, que permite a los países modificar sus sistemas de seguridad social en función de sus capacidades económicas y sociales, esto implica que el convenio puede aplicarse de forma adecuada a las circunstancias locales de cada Estado, fomentando así la aplicación efectiva y una ratificación más amplia del convenio. Sin embargo, la legislación peruana solo ha ratificado las siguientes ramas:

- Parte II: Asistencia médica
- Parte III: Prestaciones monetarias por enfermedad
- Parte V: Prestaciones por vejez
- Parte VIII: Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Parte IX: Prestaciones por desempleo

De conformidad con el art. 22 de la Constitución de la OIT, se estipula que todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá incluir en su memoria anual información relativa a la aplicación del Convenio, teniendo en cuenta la siguiente información: (a) información exhaustiva sobre la legislación que aplica las disposiciones del Convenio; y (b) prueba del cumplimiento de los criterios estadísticos designados (Vidal, 2018).

Por lo tanto, se puede decir que la ratificación de este convenio ha sido un paso decisivo para numerosos países en el establecimiento de sistemas universales de protección social. La necesidad de una sólida red de seguridad social se ha hecho cada vez más evidente a medida que más países se enfrentan a obstáculos económicos y sociales, como fue la pandemia del COVID-19.

#### **1.2.3.6 Compensaciones por accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, según lo normado por la OIT**

El Convenio 102 se refiere a nueve ramas de la seguridad social, incluida la indemnización por lesiones y enfermedades profesionales. Estas disposiciones están diseñadas para garantizar que los trabajadores afectados por estas contingencias reciban un nivel mínimo de protección. Es por ello que los Estados que ratifican el convenio se encuentran obligados a proporcionar prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como parte de las disposiciones mínimas obligatorias (Gamarra, 2019).

La administración de los sistemas de seguridad social se rige por el Convenio 102, el cual pide un enfoque tripartito: gobiernos, empresarios y trabajadores. Asimismo, la sostenibilidad financiera del sistema demanda que se realicen ciertas evaluaciones actuariales sustantivas. El

Convenio 102 representa un marco normativo de vital importancia en el ámbito de la seguridad social que proporciona una indemnización adecuada y oportuna por accidentes laborales y enfermedades profesionales. Su enfoque adaptable potencia a los Estados en el sentido de poder modular su aplicación de acuerdo a sus posibilidades económicas, equilibrando el gasto al tiempo que se provee el nivel mínimo fundamental de protección para los trabajadores afectados (Gamarra, 2019). Las prestaciones que se brinda, son las siguientes:

- a) Prestaciones Médicas: La asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica está incluida en el tratamiento de las lesiones o dolencias que se tiene que cubrir en favor del trabajador.
- b) Prestaciones Monetarias: En caso de invalidez transitoria, invalidez permanente o mortalidad, se tiene que ofrecer una sustitución económica. Puede tratarse de indemnizaciones o pagos periódicos, en función de la gravedad de la invalidez y del presupuesto de la legislación nacional.
- c) Prestaciones por Fallecimiento: Se conceden a las personas a cargo del trabajador fallecido como consecuencia de un accidente laboral o una enfermedad profesional.

El 23 de agosto de 1961, el Perú ratificó el Convenio 102 y designó como obligatorias las siguientes disposiciones: asistencia médica, prestaciones económicas por enfermedad, prestaciones por vejez, prestaciones por maternidad y prestaciones por invalidez, siendo autorizado por unanimidad como norma internacional mínima de seguridad social, sin embargo, no se ha aplicado plenamente desde hace más de 60 años (Gamarra, 2019).

La seguridad de los trabajadores en el ámbito mundial se sustenta principalmente en el Convenio 102 de la OIT relativo a la Seguridad Social. No obstante, su eficacia depende de la ratificación, aplicación y supervisión del convenio por parte de los Estados miembros, así como de su adaptación a los retos actuales del mercado laboral (Gamarra, 2019).

## **CAPÍTULO II: ESTADO SITUACIONAL DEL SCTR**

### **2.1 El SCTR y su alcance actual**

#### **2.1.1 *El SCTR, modelo de protección de actividades de riesgo***

El SCTR constituye un mecanismo de protección diseñado para modernizar el sistema de seguridad social en la legislación peruana. Según Gonzales y Paitán (2017), este seguro está orientado específicamente a los trabajadores que realizan labores de alto riesgo. Su implementación se encuentra respaldada por la Ley N.º26790 y reglamentada mediante el D. S. N.º003-98-SA, transfiriendo la responsabilidad de la cobertura frente a enfermedades y accidentes laborales a entidades privadas o, en su defecto, al Estado, bajo un esquema que opera en condiciones similares a las de una empresa privada. El SCTR contempla dos seguros obligatorios: uno destinado a cubrir prestaciones médicas y otro orientado a otorgar pensiones o indemnizaciones.

En cuanto al SCTR-Salud, este se encarga de proporcionar cobertura médica en casos de accidentes laborales o enfermedades profesionales. La atención puede estar a cargo de aseguradoras privadas o de EsSalud, garantizando que ni el empleador ni el trabajador asuman gastos adicionales al momento de la atención, dado que los aportes previamente efectuados por el empleador cubren todos los servicios necesarios (Yosue et al., 2019). Esta protección incluye asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, readaptación laboral, así como el suministro de prótesis y dispositivos ortopédicos cuando corresponda, asegurando una protección integral para los trabajadores afectados.

Por su parte, el SCTR-Pensión tiene como finalidad otorgar prestaciones económicas cuando un accidente o enfermedad laboral genera incapacidad permanente o el fallecimiento del trabajador. La cobertura puede estar a cargo de una aseguradora privada o de la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Según el grado de discapacidad, se otorga una indemnización o una pensión a los beneficiarios. En este sentido, la compensación varía de acuerdo con el porcentaje de discapacidad: entre el 20 % y el 49 % corresponde una indemnización, mientras que cuando supera el 50 %, se otorga una pensión vitalicia (Gonzales y Paitán, 2017).

Es importante diferenciar este régimen del de las pensiones comunes administradas por la ONP, que incluyen pensiones de jubilación, invalidez y sobrevivencia, pero exigen un mínimo de 20 años de aportes para acceder a una pensión completa. En contraste, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) permiten a sus afiliados acceder a una pensión a partir de los 65 años sin importar el período de contribución, aunque el monto dependerá del capital acumulado; además, contemplan pensiones por invalidez y de sobrevivencia.

El artículo 19 de la Ley N.° 26790 estipula la obligatoriedad de la contratación del SCTR para todos los empleadores cuyos trabajadores desempeñen actividades catalogadas como de alto riesgo. Este seguro no solo garantiza la cobertura médica y económica, sino que también fomenta la implementación de programas de salud ocupacional y seguridad industrial. En esa línea, tanto empleadores como aseguradoras están comprometidos a aplicar medidas preventivas para mitigar los riesgos laborales, lo cual incluye la asesoría en salud ocupacional brindada por las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) o EsSalud (Congreso de la República, 1997).

El SCTR no solo funciona como un sistema de aseguramiento, sino que también representa una figura fundamental para la prevención de riesgos en el trabajo. La legislación indica que los empleadores, junto con las aseguradoras, tienen la responsabilidad de diseñar y ejecutar programas de prevención dirigidos a proteger la seguridad de los trabajadores, lo que contribuye a disminuir los accidentes laborales y mejorar las condiciones laborales. Asimismo, se fomenta la participación activa de los trabajadores en estas iniciativas preventivas, promoviendo una cultura de seguridad colectiva que fortalece la eficiencia del sistema (Fernández Huayta, 2017).

El SCTR funciona como un sistema integral de protección que abarca tanto la asistencia sanitaria como el respaldo financiero para los trabajadores, sin generar costos adicionales ni retrasos en la atención. Así, favorece la creación de un entorno laboral más seguro y promueve la prevención de riesgos, garantizando un rendimiento eficiente en aquellas tareas con mayor exposición a peligros.

### ***2.1.2 Comparación de las Coberturas en salud y pensiones con el sistema privado y estatal***

El SCTR es un seguro complementario que brinda respaldo a los trabajadores afiliados a organizaciones públicas y privadas. Su propósito es proporcionar una protección adicional frente a los efectos causados por accidentes laborales o enfermedades profesionales, incluyendo también a quienes están inscritos en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y en el Sistema Privado de Pensiones (SPP), garantizándoles servicios médicos y prestaciones económicas específicas.

La intención de universalizar este seguro es que todos los trabajadores, independientemente del régimen de pensiones al que pertenezcan, puedan acceder a una protección social adecuada, asegurando tanto la atención en salud como las compensaciones frente a riesgos laborales.

Para abordar este tema, es fundamental iniciar con un análisis detallado de los principios legales y las características operativas de cada sistema; esta investigación permitirá identificar las similitudes y diferencias en cuanto a las prestaciones, mecanismos de financiamiento y requisitos para que los beneficiarios puedan acceder a ellas.

### **2.1.2.1 Coberturas en salud**

En el Perú, la gestión del sistema de salud recae en distintas entidades integradas en las Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS), encargadas de otorgar cobertura ante enfermedades y accidentes médicos. Dentro de este esquema, los seguros se dividen en públicos y privados, cada uno con particularidades y alcances de protección diferenciados. Gracias a esta organización, la población puede acceder a diversas alternativas de atención sanitaria, ajustadas tanto a sus necesidades como a su capacidad económica (MINSA, 2024).

El Seguro Social de Salud del Perú (EsSalud) constituye la principal entidad estatal encargada de administrar la cobertura en salud. Este sistema, financiado mediante las aportaciones obligatorias de los empleadores, brinda a los asegurados una amplia oferta de servicios médicos, hospitalarios, quirúrgicos y farmacológicos, además de contemplar la atención de enfermedades crónicas y determinados programas de rehabilitación. Sin embargo, a pesar de sus ventajas, enfrenta serias limitaciones estructurales, entre ellas la alta demanda de pacientes, las prolongadas listas de espera y la insuficiencia en infraestructura, factores que afectan la calidad del servicio, sobre todo en regiones alejadas (Cetrángolo et al., 2013).

El Seguro Integral de Salud (SIS) constituye otro mecanismo importante dentro del sector público, dirigido a trabajadores de microempresas, emprendedores, pequeños empresarios y personas que ejercen de manera independiente. Su cobertura abarca desde la entrega de fármacos y la realización de intervenciones quirúrgicas hasta beneficios como subsidios por sepelio y servicios de traslado (Castañeda, 2020).

En el ámbito privado, las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) constituyen una opción más eficiente y adaptada a las necesidades del usuario. Los empleadores pueden contratarlas para asegurar la cobertura del Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS), complementado con planes adicionales que elevan la calidad y rapidez del servicio. A diferencia de EsSalud, estas instituciones resaltan por disminuir los tiempos de espera y brindar acceso a instalaciones modernas y especializadas; no obstante, implican un gasto extra tanto para empleadores como para trabajadores (Ministerio de Salud, 2019).

Actualmente, existen cinco principales compañías de EPS en el Perú: Rímac, Mapfre, Sanitas, Pacífico y La Positiva. La elección de una EPS depende tanto de las preferencias del trabajador como de las políticas del empleador. Aunque el sistema privado garantiza una atención más rápida y especializada, la cobertura y los beneficios varían según el plan contratado, lo que genera desigualdades en el acceso a servicios de salud de alta calidad (MINSA, 2024).

En síntesis, la diferencia principal entre ambos sistemas radica en el acceso y la calidad de los servicios. Mientras que el sistema estatal asegura una cobertura más amplia sin requerir pagos adicionales en el momento de la atención, el sistema privado ofrece tiempos de respuesta más rápidos y acceso a especialistas, aunque de forma más exclusiva debido a sus mayores costos. Asimismo, el sector privado se centra en la atención curativa, mientras que el sistema estatal desarrolla programas preventivos de salud más robustos.

#### **2.1.2.2 Cobertura en Pensiones**

En materia de pensiones, el sistema estatal es gestionado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), se encuentra encargada de administrar el Sistema Nacional de Pensiones (SNP). Este funciona bajo un modelo de reparto. Cuando la invalidez es consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, no se exige un mínimo específico de aportes; sin embargo, el afiliado debe encontrarse aportando al momento del evento. El monto de la pensión se determina en función del promedio de la remuneración percibida y del tiempo de cotización. En términos generales, la pensión equivale a un porcentaje de la remuneración base del trabajador (ONP, 2024).

Por su parte, el sistema privado, administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), se basa en un modelo de capitalización individual, mediante el cual cada trabajador dispone de una cuenta personal en la que se acumulan sus aportes. En caso de invalidez, el afiliado debe presentar una solicitud ante su AFP para la evaluación y calificación de invalidez, la cual es realizada por el Comité Médico correspondiente (AFP Integra, 2020).

La principal distinción entre ambos regímenes se encuentra en su forma de financiamiento: el público se basa en la solidaridad entre generaciones, mientras que el privado funciona a través de la capitalización individual. Sin embargo, la viabilidad del sistema estatal se ve comprometida por factores demográficos y del mercado laboral; en contraste, el privado, aunque brinda mayor autonomía, refleja inestabilidad y disparidades en las pensiones, determinadas por la situación económica y laboral de cada aportante (Montoya, 2024).

En consecuencia, tanto en el ámbito de la salud como en el de las pensiones por jubilación o invalidez, cada sistema presenta fortalezas y debilidades que dependen del contexto en el que

se analicen. En materia de salud, el modelo público asegura una cobertura más amplia e inclusiva, aunque enfrenta serias deficiencias en eficiencia; en cambio, el privado garantiza una atención más rápida, pero implica mayores costos y una cobertura menos equitativa. Respecto a las pensiones, el régimen estatal otorga estabilidad mediante la solidaridad intergeneracional, mientras que el privado ofrece un manejo más directo de los aportes, aunque expone a riesgos financieros. En síntesis, la articulación de ambos modelos podría proporcionar una protección más completa, ajustada al perfil y a las necesidades de cada trabajador.

Asimismo, el SCTR contempla el otorgamiento de una compensación única o de una pensión mensual, según corresponda al nivel de incapacidad, siempre que esta se encuentre en un rango del 20% al 50% de la capacidad laboral del trabajador. De la misma manera, el trabajador tiene el derecho a poder recibir una pensión mensual si la incapacidad es igual o superior al 50%. Esta pensión se abona una vez concluido el periodo inicial de prestaciones, que comprende los primeros meses tras la lesión o enfermedad.

Las pensiones del SCTR pueden ser más favorables en comparación con la ONP y AFP, debido a que el SCTR suele proporcionar importes más elevados en caso de invalidez absoluta, ya que cubre hasta el 100% de la remuneración asegurada, mientras que la ONP y la AFP se basan en promedios o saldos acumulados; por otro lado, el SCTR es obligatorio para los puestos peligrosos, ampliando así su protección, mientras que la ONP y la AFP sólo cubren a los afiliados; por último, en contraste con los procedimientos más burocráticos de la ONP y AFP, el SCTR suele ser más eficiente en la asignación de prestaciones debido a su naturaleza de seguro privado.

El SCTR es un instrumento fundamental para salvaguardar a los trabajadores que efectúan actividades peligrosas en el Perú, ofrece una variedad de servicios médicos y programas de rehabilitación para asegurar el bienestar y salud del trabajador afectado, además de pensiones e indemnizaciones por incapacidad. La aplicación efectiva del SCTR mejora sustancialmente las condiciones de trabajo y mitiga las repercusiones económicas negativas de las enfermedades o accidentes profesionales.

Es por ello que la propuesta de universalizar el SCTR en Perú busca ampliar la cobertura a todos los trabajadores, muy independiente del tipo de actividad laboral que realicen; con una mayor cantidad de trabajadores cubiertos, se fomentaría una cultura de prevención y seguridad ocupacional en diversas industrias, asimismo, recibirán una mejor cobertura en términos de rehabilitación, atención médica y pensiones por sobrevivencia o invalidez, contribuyendo a una mayor equidad económica y social.

### **2.1.3 Porcentaje de cobertura del SCTR**

El SCTR, según García (2023), es obligatorio en el Perú y está diseñado para proteger a los trabajadores que efectúan actividades consideradas de alto riesgo, conforme a la legislación laboral vigente. En este marco, el seguro ofrece cobertura tanto en el ámbito de la salud como en el de las pensiones, resguardando al trabajador frente a lesiones laborales o enfermedades ocupacionales derivadas de sus funciones.

Fernández (2017) señala que el SCTR proporciona protección contra cualquier accidente que ocurra durante la jornada laboral, cubriendo desde la atención médica inmediata, hospitalización y rehabilitación, hasta la entrega de medicamentos y prótesis. También contempla el transporte en casos de emergencia y cubre los gastos de sepelio si el trabajador fallece debido al accidente laboral. Además, incluye compensaciones económicas como pensiones por invalidez, beneficios para sobrevivientes e indemnizaciones por fallecimiento. En consecuencia, el SCTR brinda una cobertura amplia que asegura una atención integral desde la ocurrencia del accidente o la detección de la enfermedad ocupacional. No obstante, el nivel de dicha cobertura puede diferir según el plan que haya contratado la empresa, que puede ofrecer diferentes beneficios. En cuanto a salud, el seguro cubre al 100% los servicios médicos, hospitalarios, quirúrgicos y de rehabilitación sin costo para el trabajador. Respecto a las pensiones, garantiza cobertura completa en casos de invalidez, ya sea permanente, parcial o total, y concede una pensión de sobrevivencia a los familiares directos del trabajador fallecido (Montero, 2024).

Por su parte, Yosue et al. (2019) destacan que la afiliación al SCTR es obligatoria para todas las empresas que emplean personal en actividades de riesgo. Sin embargo, aún existen sectores en los que no se implementa, lo que limita el acceso de muchos trabajadores a esta protección, especialmente en áreas como la agricultura, la construcción o la minería informal. En consecuencia, se estima que, a nivel nacional, alrededor del 60 % de los trabajadores que desempeñan labores de riesgo están cubiertos por el SCTR, con variaciones según el nivel de formalidad del sector económico y el tamaño de las empresas.

### **2.1.4 Análisis de cómo la universalización del SCTR puede contribuir a un sistema de protección social más inclusivo y equitativo**

La universalización del SCTR en la legislación peruana constituye una oportunidad fundamental para fortalecer el sistema de protección social desde una perspectiva inclusiva y equitativa. En la actualidad, el SCTR se configura como una cobertura obligatoria únicamente para los trabajadores que realizan labores consideradas de alto riesgo, según lo dispuesto en el Anexo 5 del D.S. N.º 009-97-SA. Esta normativa, sin embargo, excluye a la mayoría de

trabajadores que, aunque no estén formalmente expuestos a actividades peligrosas, enfrentan condiciones laborales que también comprometen su integridad física y su salud.

Según Montero (2024), la ampliación del SCTR a nivel universal podría modificar significativamente el sistema de protección social del país, al asegurar a los trabajadores un paquete esencial de derechos y beneficios, lo cual resulta fundamental en un entorno caracterizado por la alta informalidad laboral que alcanza a gran parte de la población. En concordancia, Arenas (2023) plantea que un modelo de protección social inclusivo tiene la capacidad de disminuir las brechas de desigualdad y pobreza, brindando a los trabajadores cobertura en salud, oportunidades de capacitación y respaldo ante eventuales accidentes de trabajo.

Desde el ámbito jurídico, la normativa actual configura una limitación estructural que restringe de manera desigual el acceso a los beneficios de la seguridad social. La falta de un sistema universal transgrede el principio constitucional de igualdad ante la ley, hecho ya advertido por la doctrina legal peruana, la cual ha enfatizado la necesidad de ampliar la cobertura de los riesgos laborales a todos los trabajadores, sin importar su categoría u ocupación. Del mismo modo, la fragmentación del sistema vigente no solo reproduce desigualdades históricas, sino que además impone una carga adicional al Poder Judicial, que se ve obligado a dirimir controversias derivadas de vacíos normativos y conflictos de competencia en torno a la cobertura del seguro.

La ampliación general del SCTR favorecería la creación de un entorno más equitativo e impulsaría políticas públicas enfocadas en respetar los derechos laborales, beneficiando así a los trabajadores y a la economía mediante un incremento del consumo y la demanda de bienes y servicios (Arango et al., 2022). De manera similar, la Organización Internacional del Trabajo (2018) señala que la universalización de la protección social puede ser un motor de crecimiento económico, ya que, al fortalecer a los trabajadores, facilita su inclusión en la economía formal, generando un ciclo positivo que mejora la calidad de vida y promueve un desarrollo sostenible a largo plazo.

La extensión del SCTR a todos los trabajadores constituiría un avance hacia un esquema sociopolítico más equitativo, al asegurar a cada persona protección frente a accidentes, enfermedades ocupacionales, invalidez o incluso fallecimiento derivados de su labor. Para materializar esta transformación, sería necesario reformar de manera integral la normativa vigente y diseñar instrumentos financieros sostenibles que garanticen su aplicación.

En resumen, ampliar el SCTR de manera universal no solo implicaría garantizar los principios consagrados en la Constitución Peruana, sino que también constituiría el pilar

fundamental de una política dirigida a crear un sistema de protección social inclusivo, equitativo y eficaz. Para lograr esta meta, es necesario promover reformas legales, alcanzar acuerdos jurídicos, robustecer las instituciones y establecer procesos claros que permitan, de forma gradual pero decidida, un régimen de seguro realmente accesible para todos los trabajadores peruanos.

### ***2.1.5 Análisis de cómo la universalización del SCTR puede mejorar la gestión de los riesgos laborales y reducir la incidencia de accidentes y enfermedades profesionales***

La expansión del SCTR a todos los trabajadores representaría una importante oportunidad para mejorar la gestión del trabajo profesional y reducir la incidencia de enfermedades y accidentes laborales. En la actualidad, este seguro es obligatorio únicamente para quienes desempeñan labores consideradas de alto riesgo; no obstante, su cobertura podría ampliarse para incluir a todos los empleados, sin importar el sector en el que se desempeñen.

La cobertura del SCTR garantiza que los trabajadores reciban atención médica rápida tras una enfermedad o accidente laboral. La mejora de los resultados sanitarios y la disminución del tiempo perdido por incapacidades relacionadas con el trabajo requieren un tratamiento rápido, se prevé que las complicaciones derivadas de lesiones no tratadas disminuyan a medida que aumente el número de trabajadores asegurados.

Además, la universalización de este seguro garantizaría a todos los trabajadores el derecho a una indemnización y una pensión suficientes en caso de invalidez o mortalidad como producto de un accidente laboral. Esto ofrece una red de seguridad financiera tanto para los trabajadores como para sus familias, que puede mitigar las consecuencias económicas de la pérdida de ingresos inducida por la discapacidad.

### ***2.1.6 Evaluación de los impactos económicos de la universalización del SCTR en términos de productividad, costos de salud y beneficios sociales***

Además de optimizar la gestión de riesgos, la universalización del SCTR también genera beneficios económicos que impactan tanto en las empresas como en el Estado. Este sistema contribuye a la creación de un entorno laboral estable que impulsa la productividad, pues los empleados que gozan de protección social suelen mostrar mayor motivación y compromiso, lo que repercute positivamente en el cumplimiento de sus tareas. De acuerdo con Cuno (2021), tanto la seguridad en el empleo como el acceso a servicios de salud benefician directamente a los trabajadores y, al mismo tiempo, refuerzan los niveles de productividad en las organizaciones, propiciando espacios de trabajo más eficaces.

Desde el enfoque de la productividad, la universalización del SCTR generaría efectos muy favorables. Al garantizar acceso a servicios médicos especializados, programas de rehabilitación y protección en casos de discapacidad o fallecimiento, este seguro contribuye a reducir el ausentismo laboral y asegura la continuidad de las actividades empresariales. De igual modo, fomenta una cultura preventiva frente a los riesgos ocupacionales, lo que conlleva a una menor incidencia de accidentes y, en última instancia, hacia una mayor eficiencia en los procesos de producción.

En el sector estatal, la protección frente a enfermedades y accidentes laborales permite disminuir los gastos en salud que actualmente recaen sobre el sistema público. Así, los fondos que antes se empleaban en cubrir dichas atenciones pueden destinarse a otras áreas prioritarias, impulsando un desarrollo más integral y sostenible en beneficio de la sociedad.

En cuanto a los costos médicos vinculados al SCTR, su implementación universal descargaría de manera significativa al sistema público, especialmente a EsSalud, que hoy asume la atención de numerosos trabajadores sin seguro. La ampliación de la afiliación favorecería una distribución más justa del riesgo entre los asegurados, reduciría los litigios por mala praxis y aseguraría una atención especializada y oportuna para quienes enfrenten accidentes o enfermedades ocupacionales.

Los beneficios sociales resultan igualmente significativos: la universalización del SCTR ampliaría la seguridad social hacia sectores que históricamente han quedado al margen, reforzando la red de protección y garantizando que todos los trabajadores, sin importar el rubro en el que se desempeñen, accedan a prestaciones médicas y económicas frente a riesgos laborales. Asimismo, ayudaría a reducir conflictos e incertidumbres en torno a la responsabilidad de empleadores y aseguradoras, generando un entorno de trabajo más justo y estable.

En esta misma dirección, la OIT (2018) destaca que invertir en salud y seguridad ocupacional aporta ventajas sustanciales, no solo por la disminución de costos, sino también por el incremento del bienestar social. Así, la ampliación del SCTR no solo dinamiza el crecimiento económico, sino que también fortalece el salvaguardo de los trabajadores y sus familias, impulsando un círculo virtuoso de desarrollo que genere en una mejor calidad de vida.

## CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN DEL SEGURO CONTRA ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA

### 3.1 El seguro contra accidentes y enfermedades laborales bajo la regulación de Argentina

Tabla 1

*Análisis de la Ley 24557 - Ley de Riesgos del Trabajo*

País	Argentina
<b>Norma</b>	<b>Ley 24557 - Ley de Riesgos del Trabajo</b>
<b>Objetivo</b>	<p>La norma bajo análisis se planteó como objetivo principal la prevención de riesgos laborales mediante la implementación de medidas que minimicen los riesgos y enfermedades laborales; en caso de presentarse su objetivo es la reparación de daños que se hayan producido a causa de una enfermedad o accidente contraída en el desempeño de una actividad laboral, pues solo de esa manera el trabajador afectado podrá conseguir una especie de compensación monetaria que le permita cubrir los gastos propio de la situación en la que se encuentra.</p> <p>Por último, la norma precisa que el objetivo de esta regulación está alineada a brindar una protección integral que pueda brindar una cobertura a todos los trabajadores pues solo de esa forma se les puede garantizar una atención médica y la compensación en supuestos de riesgos o enfermedades propias del desempeño de su trabajo.</p>
<b>Ámbito de aplicación del SCTR o equivalente</b>	<p>Dentro de esta ley que norma el Seguro de Riesgos del Trabajo como un instrumento indispensable en materia laboral se establece que puede ser aplicada en diferentes situaciones como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accidentes de trabajo: son aquellas situaciones no previstas que sufre un trabajador mientras se encuentran cumpliendo sus funciones y que terminan afectando su salud.</li> <li>- Enfermedades contraídas por el desempeño del trabajo: es el deterioro del estado de salud del trabajador a causa de factores que resultan ser atribuibles de manera directa a las condiciones del trabajo que desempeña.</li> <li>- Cooperativas de trabajo: mediante esta norma se permite que las cooperativas puedan brindar este tipo de seguro a sus trabajadores con el fin de asegurar su protección bajo el mismo marco normativo y no se</li> </ul>

---

hagan diferencias o excepciones que afectan su protección, así como sus derechos; para la contratación del seguro la cooperativa deberá de contar con la aprobación de la asamblea de socios.

---

*Nota.* Elaboración propia

### **3.1.1 Análisis**

La Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (LRT) fue promulgada en septiembre de 1995 y entró en vigor en octubre del mismo año, aunque comenzó a aplicarse plenamente en julio de 1996. En ese contexto, se instauró un sistema de riesgos laborales dentro del marco de la Seguridad Social (Galiani, 2017).

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART, en adelante) surgieron como consecuencia de la nueva Ley de Riesgos del Trabajo. Estas entidades privadas operan bajo la supervisión de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y de la Superintendencia Nacional de Seguros, y tienen como misión implementar medidas de prevención orientadas a brindar a empleadores y trabajadores cobertura médica y beneficios económicos frente a accidentes laborales, enfermedades profesionales, discapacidades o incluso casos de fallecimiento. Paralelamente, estas organizaciones diseñan estrategias y planes de prevención que se aplican en las empresas para reducir la incidencia de siniestros laborales (MTPE, 2020).

El empleador está legalmente obligado a contratar una ART o, en su defecto, acreditar ante la Superintendencia Nacional de Seguros los requisitos para optar por el autoseguro. Esta medida busca garantizar la protección de todos los trabajadores frente a accidentes o enfermedades vinculadas con el trabajo. En la ciudad de Buenos Aires, por ejemplo, algunos empleadores se encuentran bajo la modalidad de autoseguro, lo que implica que asumen directamente la responsabilidad de su propio sistema de aseguramiento, supervisan la aplicación de la LRT y se aseguran de otorgar los beneficios correspondientes (MTPE, 2020).

La normativa argentina posee un ámbito de aplicación más amplio en comparación con la regulación peruana, ya que busca brindar una protección integral a los trabajadores. Este seguro no solo cubre gastos médicos, sino que también otorga prestaciones económicas en casos de incapacidad parcial o total, así como en situaciones de fallecimiento. De esta manera, se garantiza una cobertura más completa frente a los riesgos laborales.

Los efectos del sistema resultaron favorables: se consiguió reducir la frecuencia de accidentes y, con ello, la tasa de siniestralidad laboral, lo que a su vez impulsó una competencia más activa entre las compañías aseguradoras. Al mismo tiempo, los empleados obtuvieron beneficios concretos, como el acceso a servicios médicos adecuados y una protección más amplia que no existía antes de la reforma. Así, la LRT amplió la cobertura frente

a riesgos laborales para todos los trabajadores bajo relación de dependencia, subsanando desigualdades anteriores y posicionándose como un avance significativo en la defensa de los derechos laborales (Galiani, 2017).

No obstante, la regulación ha recibido críticas. La Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), por ejemplo, ha solicitado su eliminación argumentando que, pese a su propósito de prevenir accidentes y enfermedades laborales, en la realidad ha representado un retroceso en los derechos laborales, favoreciendo a las ART y limitando la auténtica protección de los trabajadores (SUTEBA, 2018).

En síntesis, la Ley 24.557 representa un progreso importante en la administración integral de los riesgos laborales en Argentina. Esta norma no solo aborda la reparación de los perjuicios, sino que además destaca la prevención y reducción de riesgos, fomentando entornos de trabajo más seguros y saludables. Sin embargo, sigue siendo fundamental realizar un monitoreo constante para asegurar su adecuada aplicación.

### 3.2 El seguro contra accidentes y enfermedades laborales bajo la regulación de México

**Tabla 2**

*Ley Federal del Trabajo*

<b>País</b>	<b>México</b>
<b>Norma</b>	<b>Ley Federal del Trabajo</b>
<b>Objetivo</b>	<p>La normativa que regula el seguro contra riesgos de trabajo en México es la Ley Federal del Trabajo, en específico a través del título noveno (art. 472 al 515); el objetivo de esta regulación recae en la adecuada salvaguarda que se debe brindar a todos los trabajadores que enfrentan una situación de enfermedades y accidentes laborales.</p> <p>De esta forma es que la norma exige de forma obligatoria a los patrones (o entidades empleadoras) que cuenten con todos los lineamientos necesarios para asegurar la higiene y seguridad en el trabajo; orientadas a garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, en caso estos se encuentren bajo una situación de riesgo laboral. Solo de esta manera logra garantizar su seguridad y salud durante el desempeño de sus actividades laborales.</p> <p>Por otro lado, más allá de exigir el mínimo de condiciones que garanticen la seguridad en el trabajo, también su objetivo podrá verse alcanzado a través del establecimiento de indemnizaciones o prestaciones a favor del trabajador afectado. Podemos ver que esta ley no se pronuncia de manera directa sobre un seguro que brinde cobertura a las enfermedades o accidentes laborales, pero el sentido de la regulación brinda una protección amplia a todos los trabajadores, garantizando su</p>
<b>Ámbito de aplicación del SCTR o equivalente</b>	

---

derecho a recibir una atención médica, así también garantiza el pago de compensaciones en aquellos casos donde el accidente o la enfermedad imposibiliten al trabajador a desenvolverse con normalidad en las actividades laborales.

En relación con esta regulación el sistema de seguridad social del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) contempla el **Seguro de Riesgos de Trabajo – SRT**, un seguro mediante el cual se busca brindar una prestación económica o en especie a favor de todos los trabajadores afiliados al IMSS; la cobertura de este seguro tiene un alcance hasta los familiares del titular siempre y cuando el trabajador titular del seguro se encuentre en una situación de incapacidad o fallecimiento causado por un accidente laboral (esto incluye los accidentes causados en el trayecto que se realiza en el trayecto de ida o regreso del trabajo) o enfermedad profesional.

Las prestaciones que se brindan a través de este seguro son: atención médica, pago de una pensión, por incapacidad total o parcial, así como el pago de pensión a los beneficiarios del trabajador fallecido.

---

*Nota.* Elaboración propia

### **3.2.1 Análisis**

El Seguro de Riesgos de Trabajo (SRT) proporciona a los empleados protección frente a accidentes o enfermedades vinculadas directamente con sus actividades laborales, así como ante sucesos que puedan ocurrir durante el traslado desde su domicilio hasta el lugar de trabajo. Asimismo, este seguro ampara a los beneficiarios del trabajador en caso de que éste sufra algún riesgo. Por consiguiente, el SRT desempeña un papel fundamental en la salvaguarda de la salud y el bienestar en el ámbito laboral, ofreciendo una cobertura completa frente a eventualidades relacionadas con el desempeño profesional (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2020).

El Seguro de Riesgos del Trabajo (SRT) ofrece a los trabajadores y a sus beneficiarios prestaciones tanto económicas como en especie ante situaciones de riesgo laboral. Estas incluyen atención médica, hospitalización, intervenciones quirúrgicas, medicamentos, rehabilitación, así como prótesis y ortopedia. La financiación del seguro depende exclusivamente de las aportaciones de los empleadores y otros responsables, las cuales se calculan según lo establecido en la Ley del Seguro Social en Materia de Trabajo (LSST), considerando el salario base de cotización y el grado de riesgo asociado a la actividad del empleador (MTPE, 2020).

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es la institución responsable de brindar servicios públicos de seguridad social a aproximadamente el 60 % de la población. Su objetivo es establecer estándares internacionales más estrictos para reducir la incidencia de riesgos

laborales, mediante la implementación de medidas preventivas y el ofrecimiento de asistencia técnica, asesoramiento e información a la población asegurada, con el fin de prevenir enfermedades y fatalidades profesionales (MTPE, 2020).

En relación con ello, Huitrón (2024) señala que el SRT constituye una prestación que ampara a los trabajadores frente a incidentes, enfermedades profesionales e incluso durante los desplazamientos entre su hogar y su lugar de trabajo. El IMSS informó que, hacia finales de 2019, este seguro contaba con más de 20 millones de trabajadores asegurados y había registrado un incremento del 10 % en las prestaciones económicas respecto al año anterior, alcanzando un gasto total de 9,845 millones de pesos en subsidios, rentas vitalicias e indemnizaciones.

Ciertos expertos sostienen que el actual sistema de aseguramiento de riesgos laborales presenta problemas de constitucionalidad, puesto que dificulta la identificación y categorización de las enfermedades profesionales. Esta problemática genera inseguridad en los trabajadores protegidos y en sus beneficiarios, impactando significativamente en su bienestar económico y emocional, debido a que el sistema limita el acceso adecuado a los beneficios correspondientes (Martínez, 2014).

La responsabilidad asignada a los empleadores ha suscitado debate. En algunos contextos, el seguro es visto como un mecanismo que podría disminuir la motivación para adoptar acciones preventivas, ya que la legislación responsabiliza directamente a los empresarios por accidentes laborales y enfermedades profesionales. Según varios especialistas, esta perspectiva podría generar una actitud de desatención, en la que los empleadores dependen del seguro para cubrir costos en lugar de invertir en medidas preventivas (García, 2003).

En cambio, en México, el Seguro de Riesgos de Trabajo (SRT) brinda una cobertura más amplia que el SCTR que se aplica en Perú, ya que busca garantizar una atención integral sin restringirse a determinados sectores o tipos de trabajo. Esto es posible gracias a que la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece un marco legal riguroso y robusto para proteger los derechos de los trabajadores ante los riesgos inherentes a sus actividades laborales.

Si bien ambos seguros difieren en alcance y énfasis, comparten un mismo objetivo: la protección del trabajador. El SCTR peruano se concentra en los sectores de mayor riesgo y ofrece una cobertura más amplia de servicios preventivos y de apoyo, en contraste con el enfoque más generalista del SRT mexicano. Entre sus semejanzas, cabe destacar que en ambos países los empleadores están obligados a participar en estos sistemas, lo cual refleja la importancia que se otorga a la seguridad y salud en el trabajo.

### 3.3 El seguro contra accidentes y enfermedades laborales bajo la regulación de

#### Brasil

Tabla 3

Ley 8.213/1991

País	Brasil
<b>Norma</b>	<b>Ley 8.213/1991</b>
<b>Objetivo</b>	<p>La presente ley regula de manera amplia el ámbito del derecho laboral, su cuerpo normativo está orientado a regular los planes de beneficios de previdencia social; para de esa forma poder garantizar a todo trabajador beneficiario medios de subsistencia bajo aquellos supuestos en los que se encuentren con una incapacidad, desempleo involuntario, vejez, cargas familiares o muerte de la persona encargada del sustento familiar; siendo este su objetivo principal, busca promoverlo de manera universal y con equidad.</p> <p>Conforme a ello, entendemos que su objetivo está orientado a asegurar medios de subsistencia para aquellos trabajadores que se encuentren en circunstancias que le imposibiliten tener ingresos económicos</p>
<b>Ámbito de aplicación del SCTR o equivalente</b>	<p>Como tal la regulación en Brasil no estipula un seguro en específico contra riesgos laborales, por ende, la figura del seguro de riesgos laborales es parte del <b>Régimen General de Previdência Social (RGPS)</b> mediante el cual se busca cubrir las necesidades de los trabajadores bajo los supuestos señalados como su objetivo, por ende, los accidentes o enfermedades laborales no son la excepción para que se pueda conceder este beneficio, ello debido a que dentro de los beneficios de seguridad social que regula, se contempla a la compensación por enfermedades y accidentes laborales.</p> <p>Conforme a ello, se otorga una cobertura de indemnización o el pago de una pensión en casos de incapacidad temporal, invalidez temporal o permanente o en casos de muerte del trabajador; siempre y cuando estos sucesos hayan ocurrido como consecuencia del desempeño de las actividades laborales.</p> <p>En resumen, bajo esta ley se establece un sistema integral de protección a favor de todos los trabajadores y sus familias ante eventualidades relacionadas al trabajo que terminen afectando el estado de salud del trabajador de todo ello con el propósito de promover una justicia social y el bienestar económico de la</p>

*Nota.* Elaboración propia

### **3.3.1 Análisis**

La Secretaría de Seguridad Social y Trabajo del Ministerio de Economía es responsable de la tributación laboral y de la aplicación de las sanciones establecidas en la normativa vigente. Asimismo, se encarga de implementar medidas vinculadas con la salud y seguridad en el trabajo, entre otras funciones. En este sentido, su papel resulta fundamental para garantizar el cumplimiento de las regulaciones laborales y promover un entorno seguro y saludable (MTPE, 2020).

El principal marco normativo que regula las relaciones laborales en Brasil es la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), la cual establece derechos fundamentales para los trabajadores, entre ellos la obligación de los empleadores de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable (Ministerio Público de Trabajo, 2016).

El pilar contributivo de la Seguridad Social se organiza en tres administraciones: la general, la complementaria y el régimen específico para funcionarios públicos. Dentro de este último, los regímenes propios están dirigidos a los trabajadores de las administraciones federal, estatal y municipal. Esta estructura permite una gestión diferenciada que atiende a las particularidades de cada grupo, asegurando una cobertura adecuada para los funcionarios en el ejercicio de sus funciones (MTPE, 2020).

Las empresas y sus empleados con contratos de trabajo independiente están obligados a efectuar aportes a la Seguridad Social. Estos pagos dependen de la remuneración percibida y del número de trabajadores registrados en el régimen general. Complementariamente, la Tabla de Clasificación Nacional de Actividades Económicas y Grado de Riesgo de Accidente Laboral Asociado es revisada periódicamente por el Ejecutivo. Las empresas catalogadas con mayor nivel de riesgo laboral deben pagar una tarifa adicional a su cuota regular de cotización. Con ello, esta política busca no solo que empleadores y trabajadores cumplan con sus obligaciones legales, sino también que las empresas de mayor riesgo contribuyan con un aporte extra, reforzando así la protección de los trabajadores en todos los sectores económicos (MTPE, 2020).

La Seguridad Social tiene la facultad de repetir contra el empleador infractor los gastos ocasionados en favor del trabajador en caso de accidente laboral o enfermedad profesional derivados del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos. Por otro lado, se permite a los empleadores contratar prestaciones de salud y pensiones con entidades privadas dentro del régimen complementario, además de las del régimen general (MTPE, 2020).

Brasil cuenta con uno de los sistemas sanitarios públicos más grandes del mundo: el Sistema Único de Saúde (SUS), que garantiza atención integral, universal y gratuita. Este sistema cubre desde la distribución de productos farmacéuticos y la atención primaria hasta procedimientos de alta complejidad (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2020).

En este país, las enfermedades y los accidentes de trabajo constituyen un problema relevante, estimándose alrededor de 700.000 accidentes laborales anuales, sin incluir aquellos que no son reportados oficialmente. Entre los factores que explican esta situación se encuentran el incumplimiento de las normas de seguridad, las condiciones inadecuadas en los centros de trabajo y la falta de innovación tecnológica en diversas organizaciones. Las lesiones más comunes son fracturas, dislocaciones y amputaciones, las cuales suelen tener consecuencias graves e incluso mortales (SOBRATEMA, 2013).

De este modo, se observa que la legislación del SCTR en Perú y el RGPS en Brasil (Régimen General de Previdência Social) constituyen dos sistemas orientados a proteger a los trabajadores frente a enfermedades y accidentes laborales, aunque operan de manera distinta. Mientras que en Brasil la protección social es amplia, universal y sin restricciones por tipo de actividad, en Perú la cobertura se limita a ocupaciones de alto riesgo. Esta diferencia en la amplitud de cobertura puede repercutir en el grado de efectividad de la protección social y en el nivel de demanda en cada país.

### 3.4 El seguro contra accidentes y enfermedades laborales bajo la regulación de Colombia

**Tabla 4**

*Ley 1562 de 2012 – Ley que regula los riesgos laborales*

País	Colombia
<p><b>Norma objetivo</b></p>	<p><b>Ley 1562 de 2012 – Ley que regula los riesgos laborales</b></p> <p>Del análisis, podemos indicar que el tratamiento, la prevención y la rehabilitación de los trabajadores con enfermedades o lesiones ocupacionales es su principal enfoque. Para este propósito, aquellos encargados deben esforzarse por mantener un sistema de salud ocupacional eficiente, así como un ambiente de trabajo adecuado para ofrecer la protección adecuada sobre los derechos sociales y de salud de los empleados.</p> <p>Esta situación podrá ser alcanzada siempre y cuando se procure y fomente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una cultura de prevención de riesgos en el lugar de trabajo y ello implica establecer salvaguardias que permitan reducir los peligros a los trabajadores que están sometidos.</li> </ul>

---

**Ámbito de aplicación del SCTR o equivalente**

- Garantizar de forma íntegra la salud emocional y física de los trabajadores proporcionándoles plena protección frente a enfermedades y accidentes laborales.
- Por último, en los casos donde el trabajador haya sufrido lesiones en el trabajo o padezca una enfermedad contraída en el desempeño de dicho trabajo se tiene la obligación de proporcionarles los recursos necesarios para su proceso de rehabilitación con el propósito de que ello lo ayude a reincorporarse al trabajo lo antes posible.

Bajo la regulación colombiana tenemos lo que es el **Seguro de Riesgos Laborales – SRL** mediante el cual se busca cubrir los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores de manera amplia y no delimitada a ciertos rubros o actividades laborales, tales como:

- Accidentes laborales: la cobertura en este supuesto es similar al análisis realizado en las anteriores normativas, pues se presenta cuando un trabajador padece un accidente durante el ejercicio de su función laboral; dicho accidente es un suceso no previsto, lo que termina generándole un daño físico o psicológico y afectando su normal desempeño.
- Enfermedades profesionales: se trata de aquellos diagnósticos que se brinda al trabajador, con una enfermedad ocasionada de manera directa por el desarrollo de sus funciones laborales, debido a las condiciones en las que se da sus funciones laborales; pudiendo ser de diferentes tipos, tales como enfermedades respiratorias, dérmicas, musculo esqueléticas, etc.

La norma establece determinadas condiciones para la aplicación y cobertura de este seguro. En primer lugar, el trabajador tiene que encontrarse afiliado al sistema de riesgos laborales, luego, para que se active la cobertura, se deberá informar, dentro del plazo, sobre el accidente o enfermedad a tal entidad administradora del riesgo laboral. Por último, realizar la evaluación médica correspondiente con el fin de determinar el vínculo entre el trabajo realizado y el accidente o enfermedad del trabajador.

---

*Nota.* Elaboración propia

### **3.4.1 Análisis**

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) de Colombia está diseñado para proteger, asegurar y brindar asistencia a los trabajadores en caso de enfermedades o accidentes derivados de sus funciones profesionales. Cuando un trabajador es diagnosticado con una enfermedad profesional o sufre un accidente laboral, tiene derecho a recibir de su Administradora de Riesgos Laborales (ARL) la cobertura integral de su recuperación médica (MTPE, 2020).

La Ley 1562 de 2012 regula en Colombia los riesgos laborales y establece el SGRL como un conjunto de procedimientos y entidades orientadas a la prevención, atención y protección de los trabajadores frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Laradola, 2022).

En este marco, los empleadores están obligados a afiliar a todos sus trabajadores dependientes y asumir los costos de cotización. Por su parte, los trabajadores independientes e informales pueden incorporarse al sistema de manera voluntaria. Según el Ministerio de Salud de Colombia, el porcentaje de la población trabajadora no afiliada al SGRL fue del 46,26 % en diciembre de 2019, cifra que se redujo al 24,72 % en 2021. Estos datos evidencian un avance en la cobertura, aunque todavía persiste un número significativo de trabajadores sin protección, lo que resalta la necesidad de continuar impulsando la inclusión en el sistema (MTPE, 2020).

Desde su implementación, el sistema ha ido incorporando cambios normativos para ajustarse a las transformaciones del mercado laboral y a las directrices internacionales. Estas actualizaciones se materializan mediante la aprobación de leyes y decretos que robustecen su regulación y optimizan los servicios destinados a los trabajadores. En 2022, el SGRL registró un crecimiento en las afiliaciones respecto a 2021, con aumentos del 13,2 % en trabajadores independientes, del 7,6 % en trabajadores dependientes y del 6,5 % en el total de afiliados. Esto refleja el compromiso de ampliar la protección laboral y la obligación de implementar estrategias que refuercen la seguridad de los trabajadores (Húzgame, 2024).

En este sentido, la normativa busca garantizar a los trabajadores colombianos el derecho a un ambiente laboral seguro y saludable, así como el acceso a tratamiento médico y compensación económica en caso de enfermedad o accidente laboral.

La cobertura de la ley es amplia y se aplica a todos los sectores productivos, no solo a las actividades de alto riesgo. Cualquier trabajador debidamente afiliado puede acceder a la protección del SGRL.

Comparativamente, respecto a la normativa peruana, se observa que en ambos países existen seguros obligatorios que protegen a los trabajadores frente a accidentes y enfermedades laborales. Sin embargo, mientras el SCTR en Perú se orienta a actividades específicas consideradas de alto riesgo, el SGRL en Colombia adopta un enfoque más inclusivo, aplicable a todos los sectores. Pese a estas diferencias estructurales y de cobertura, en ambos sistemas la responsabilidad empresarial es un pilar fundamental para su cumplimiento.

### **3.5 El seguro contra accidentes y enfermedades laborales bajo la regulación de Chile**

**Tabla 5**

*Análisis de la Ley N° 16.744*

País	Chile
<b>Norma</b>	<b>Ley N° 16.744 - Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales</b>
<b>objetivo</b>	<p>Para el caso de esta norma en particular, es pertinente señalar que tiene como objetivo la efectiva protección que toda legislación debe brindar a los trabajadores mediante la acción preventiva, de atención y de reparación, en el caso que se presente alguna enfermedad o accidente de trabajo en relación a sus funciones laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En cuanto a la prevención, la norma busca promover todo tipo de medidas que eviten la exposición a situaciones de riesgo que generen enfermedades o accidentes en el trabajo.</li> <li>- En los casos donde el accidente o enfermedad laboral, la norma habla sobre la rehabilitación como una medida o herramienta mediante la cual se debe facilitar el acceso a tratamientos médicos o programas que permitan la mejora del estado de salud y por ende la recuperación del trabajador afectado.</li> <li>- Asimismo, se pronuncia sobre la compensación como una herramienta que permite establecer un sistema de retribución económica y asistencia para los trabajadores afectados con un accidente o enfermedad laboral.</li> <li>- Por lo tanto, La Ley N.º 16.744 es una parte integral del marco regulatorio en Chile diseñado para proteger la salud y seguridad laboral de los empleados e incluye prevención, recuperación y compensación en caso de accidentes y enfermedades laborales.</li> </ul>
<b>Ámbito de aplicación del SCTR o equivalente</b>	<p>En este caso se contempla el <b>Seguro de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales</b>, un tipo de seguro que se exige de manera obligatoria a todos los empleadores y mediante el cual se brinda una protección contra accidentes y enfermedades laborales.</p> <p>Mediante este seguro se cubre 3 tipos de prestaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preventivas: con ella se busca brindar asistencia técnica para reducir todos los riesgos que puedan existir en el espacio donde se desempeña sus actividades laborales, y que pueden generar enfermedades o accidentes a los trabajadores.</li> <li>- Médicas: este tipo de cobertura se brinda cuando ya el trabajador se ve afectado por una enfermedad o accidente laboral, por ende, se le brinda una prestación gratuita de atención médica hasta que logre su recuperación completa.</li> <li>- Económicas: este tipo de cobertura es netamente remunerativo, cumple el rol de un subsidio o pensión que se concede al trabajador que se encuentra en una</li> </ul>

---

incapacidad temporal o permanente a causa del accidente laboral o de la enfermedad, con el propósito de poder solventar sus necesidades básicas, debido a que ya no se encuentra laborando y, por ende, no percibe un salario.

Conforme a todo lo señalado, debemos acotar que el espacio de aplicación de este seguro no se restringe a determinadas actividades laborales o a determinados sector de trabajadores, por ende, su cobertura es amplia y brinda protección a todo tipo de trabajador, con el propósito de garantizar un sistema integral de salud y seguridad en el trabajo, a través de la prevención, atención médica y compensaciones económicas en aquellas situaciones complejas que se suscitan por el desempeño Laboral.

---

*Nota.* Elaboración propia

### **3.5.1 Análisis**

La Ley N.° 16.744 sienta las bases del seguro social obligatorio destinado a cubrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Su objetivo va más allá de ofrecer protección médica y económica a los trabajadores, ya que también establece la responsabilidad de empleadores y trabajadores de adoptar medidas preventivas en materia de salud ocupacional. De esta manera, la norma resulta esencial para fomentar un entorno laboral seguro, promoviendo la corresponsabilidad entre las partes para disminuir los riesgos laborales (MTPE, 2020).

En Chile, las compañías con más de cien empleados están legalmente requeridas a tener un departamento de seguridad y salud en el trabajo. Este departamento tiene la responsabilidad de planificar, coordinar, asesorar, implementar y controlar de forma constante las medidas dirigidas a evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales. Así, su función resulta esencial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable, protegiendo la integridad de los trabajadores y minimizando los riesgos vinculados a sus actividades (MTPE, 2020).

El país cuenta con un sistema especializado de seguridad social que brinda protección frente a accidentes laborales y enfermedades profesionales, beneficiando a colaboradores independientes y dependientes, estudiantes, y empleados tanto del sector público y privado. En este marco, los empleadores deben realizar un aporte básico general del 0,90% sobre las remuneraciones imponibles, al cual se agrega un aporte extra que fluctúa de acuerdo con el sector económico y el nivel de riesgo propio de la empresa. Esta última, definida por el presidente de la República, no puede exceder el 3,4% de las remuneraciones imponibles y es asumida íntegramente por el empleador. Este sistema resulta esencial para garantizar una protección social sólida y justa para todos los trabajadores (Praxis Capital, 2019).

Según Salinas (2021), el sistema chileno ha alcanzado una cobertura cercana al 90% de los colaboradores del sector formal, lo que constituye un progreso notable en seguridad social al asegurar la provisión de servicios médicos y prestaciones por accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Además, desde la entrada en vigor de la ley, se ha registrado una disminución constante en la incidencia de accidentes laborales; en 2022, el porcentaje de accidentes que requirieron licencia médica fue del 3,6 %, reflejando el impacto positivo de las medidas preventivas adoptadas por las mutualidades y los organismos gestores.

El Estado, mediante la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) cumple con la función de supervisar la correcta aplicación de la normativa vigente, asegurando que los trabajadores accedan a las prestaciones, subsidios y pensiones que les corresponden. Asimismo, se ocupa de revisar de manera regular a las mutualidades y de supervisar las condiciones laborales (Rabi, 1959).

En Chile se establece un marco robusto para la atención, prevención y recuperación de accidentes y enfermedades laborales, con un énfasis particular en la rehabilitación. Esta política no solo protege a los trabajadores, sino que también promueve la implementación de prácticas seguras en los lugares de trabajo. Por su parte, en Perú, el SCTR se centra en quienes realizan actividades de alto riesgo, procurando cubrir gastos médicos e indemnizaciones, al tiempo que obliga a las organizaciones a reforzar sus medidas de seguridad en sectores específicos.

En síntesis, aunque ambos sistemas difieren en alcance y enfoque, comparten el mismo objetivo de proteger la salud y seguridad laboral. El SCTR está orientada a situaciones de mayor peligro, atendiendo necesidades específicas de ciertos sectores, mientras que la Ley N.º 16.744 ofrece un modelo integral que cubre a todos los trabajadores. De esta manera, uno aborda riesgos concretos y el otro garantiza una protección social más amplia.

### **3.6 Efectos de la universalización del seguro contra accidentes y enfermedades laborales para la adecuada protección de los trabajadores**

Conforme al análisis de legislación comparada realizado, se observa que la tendencia internacional es otorgar una protección amplia a favor de los trabajadores. En consecuencia, la cobertura del seguro contra accidentes y enfermedades laborales se extiende a todos ellos. En este marco, corresponde analizar los efectos que se derivan de dicha universalización, considerando la forma en que se regula el SCTR en el Perú.

Un aspecto fundamental para asegurar que todos los trabajadores tengan acceso pleno a la protección contra riesgos laborales, sin importar el nivel de peligro de sus labores, es la expansión universal del seguro contra accidentes y enfermedades laborales (SCTR) en el Perú.

Este seguro tiene como objetivo resguardar a los empleados frente a contingencias inesperadas que puedan causar accidentes o enfermedades relacionadas con el desempeño de sus funciones. Por ello, promover su universalización es necesario, ya que aportaría importantes beneficios a la normativa peruana, favoreciendo la disminución de la falta de protección laboral y la lucha contra la informalidad.

Actualmente, la normativa peruana limita la protección del SCTR solo a los trabajadores de sectores considerados de alto riesgo, como el minero o el de la construcción. Esta restricción genera una desigualdad en la protección, excluyendo a muchos trabajadores del acceso a este seguro y situándolos en una situación vulnerable.

Frente a esta situación, resulta relevante analizar la regulación vigente en otros países, con el objetivo de obtener una óptica más amplia sobre el alcance y la adecuada protección que debe brindarse a los trabajadores. Por ejemplo, en Argentina, la Ley N.º 24.557 regula el Seguro de Riesgos del Trabajo (SRT), cuyo propósito principal es otorgar tratamiento médico y prestaciones económicas a los colaboradores en caso de accidentes o enfermedades laborales, sin distinguir entre actividades de alto o bajo riesgo. Se trata, por tanto, de un sistema de cobertura universal.

De manera similar, en México, la Ley Federal del Trabajo contempla el Seguro de Riesgos de Trabajo (SRT), que garantiza prestaciones económicas o en especie a favor de todos los colaboradores afiliados al IMSS que sufran un accidente o enfermedad laboral. Colombia tampoco constituye una excepción: bajo la Ley N.º 1562 de 2012, se regula el Seguro de Riesgos Laborales (SRL), que protege a todos los trabajadores sin distinción. Finalmente, en Chile, la Ley N.º 16.744 establece un seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, también con cobertura general a favor de toda la fuerza laboral.

Siguiendo el modelo aplicado en estos países, el Perú podría avanzar hacia la universalización del SCTR, garantizando cobertura a todos los trabajadores. Esto permitiría reducir la desprotección laboral y asegurar que cualquier persona empleada, independientemente del sector en que se desempeñe, tenga derecho a atención médica e indemnización en caso de accidente o enfermedad laboral.

De este modo, extender el SCTR de manera universal favorecería a los trabajadores no solo en el acceso a la atención médica, sino también en la protección financiera ante circunstancias que impacten su capacidad para trabajar. De esta forma, frente a incapacidades permanentes o parciales, se aseguraría el derecho a recibir compensaciones económicas que cubran sus necesidades y las de sus familiares, además de brindar apoyo para cubrir los gastos relacionados con esas situaciones.

Es importante resaltar que la habilidad de un sistema de seguros laborales para impulsar la prevención de riesgos es un elemento clave, como se muestra en la comparación entre Perú y otros países. En estos casos, la regulación de los seguros de riesgos laborales no solo se ocupa de los accidentes ya ocurridos, sino que también fomenta la adopción de medidas preventivas en las entidades. Desde esta perspectiva, la ampliación del SCTR en Perú contribuiría a fortalecer una cultura de seguridad laboral, alentando a las empresas a comprometerse más con la disminución de accidentes y la mejora de las condiciones laborales.

En resumen, ampliar la cobertura del SCTR para incluir a todos los trabajadores en el Perú representaría un avance significativo para reducir la vulnerabilidad laboral, al ofrecer una protección completa sin discriminar según el nivel de riesgo de las actividades realizadas, garantizando así el acceso a un sistema de seguridad eficaz ante accidentes y enfermedades laborales.

### **3.7 Propuestas para la implementación del SCTR universal en Perú**

#### **PROPUESTA LEGISLATIVA**

**SUMILLA: PROPUESTA LEGISLATIVA QUE MODIFICA LOS ARTICULOS 82°, 87° y 88° DEL REGLAMENTO DE LA LEY N.º 26790, CON EL FIN DE EXTENDER LA APLICACIÓN DEL SCTR A TODAS LAS ACTIVIDADES LABORALES, ASEGURANDO ASÍ LA PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL DE TODOS LOS TRABAJADORES**

De conformidad con lo establecido en el art. 107 del Ordenamiento Constitucional del Perú y en los art. 75 y 76 del Reglamento del Órgano Legislativo, Martí Astete Huishuita, estudiante de la Escuela de Postgrado en Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, da a conocer la siguiente propuesta legislativa, teniendo en cuenta que su iniciativa busca contribuir a mejorar el marco normativo del país en materia de seguridad social, alineándose con los principios constitucionales y reglamentarios pertinentes.

#### **FÓRMULA LEGAL**

**MODIFICAR LOS ARTICULOS 82°, 87° y 88° DEL REGLAMENTO DE LA LEY N.º 26790**

**Tabla 6**

*Propuesta de modificación del artículo 82*

<b>ART 82</b>	<b>ART 82 (PROPUESTA)</b>
<p>El Seguro de Trabajo de Riesgo</p> <p>Artículo 82.- El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga cobertura adicional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a <b>los afiliados regulares del Seguro Social de Salud</b>. Es obligatorio y <b>por cuenta de las entidades empleadoras que desarrollan las actividades de alto riesgo señaladas en el Anexo 5</b>. Están comprendidas en esta</p>	<p>El Seguro de Trabajo de Riesgo</p> <p>Artículo 82.- El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga cobertura adicional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a <b>todos los trabajadores, sin distinción de su tipo de actividad laboral</b>. Es obligatorio y <b>debe ser financiado por las entidades empleadoras que desarrollen cualquier</b></p>



<p>obligación las Entidades Empleadoras constituidas bajo la modalidad de cooperativas de trabajadores, empresas de servicios temporales o cualquier otra de intermediación laboral. Comprende las siguientes coberturas:</p> <p>a. La cobertura de salud por trabajo de riesgo.</p> <p>b. La cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo.</p> <p>Son asegurados obligatorios del seguro complementario de trabajo de riesgo, <b>la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo en el cual se desarrollan las actividades previstas en el Anexo 5</b>, así como todos los demás trabajadores de la empresa, que, no perteneciendo a dicho centro de trabajo, se encuentren regularmente expuestos al riesgo de</p>	<p><b>tipo de actividad. El seguro Comprende las siguientes coberturas:</b></p> <p>a) La cobertura de salud por trabajo de riesgo</p> <p>b) La cobertura de invalidez y sepelio por trabajo de riesgo</p> <p>Son asegurados obligatorios del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo <b>todos los trabajadores del centro de trabajo donde se desarrollan las actividades.</b></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota. Elaboración propia.

### Justificación de la Modificación

- **Universalización de la Cobertura:** Al ampliar la obligación del seguro a todos los trabajadores y no solo a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud, se garantiza la protección social de los trabajadores, muy independiente del tipo de actividades que efectúen.
- **Inclusión de Actividades Variadas:** Se asegura que incluso los trabajadores en ocupaciones que no están clasificadas como de alto riesgo tengan acceso a este seguro, reflejando un enfoque más integral hacia la seguridad laboral.
- **Claridad en las Coberturas:** Al especificar las coberturas, se refuerza la obligación de las entidades empleadoras de proporcionar un entorno laboral seguro, así como un acceso adecuado a la atención médica y la protección en caso de invalidez o fallecimiento.

- **Responsabilidad de las Entidades Empleadoras:** Se enfatiza que la responsabilidad del financiamiento del seguro recae en las entidades empleadoras, promoviendo así una mayor rendición de cuentas y cumplimiento de la normativa de seguridad en el trabajo.

**Tabla 7**

*Propuesta de modificación del artículo 87:*

ART 87	ART 87 (PROPUESTA)
<p>Artículo 87.- <b>Las entidades empleadoras que desarrollan actividades de alto riesgo deben inscribirse como tales en el Registro que para el efecto administra el Ministerio de Trabajo y Promoción Social,</b> entidad que supervisará el cumplimiento de la obligación de contratar el seguro complementario de trabajo de riesgo, aplicando les sanciones administrativas correspondientes.</p>	<p>Artículo 87.- <b>Todas las entidades empleadoras deberán inscribirse en un Registro administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE), (...)</b></p>

*Nota.* Elaboración propia.

### **Justificación**

La propuesta de cambio pretende garantizar que todas las empresas tengan el compromiso de cuidar a sus trabajadores, fomentando un ambiente laboral seguro. La exigencia de llevar un registro y la vigilancia continua por parte del MTPE no solo promoverán el cumplimiento de la ley, sino que también fortalecerán una cultura de prevención de riesgos laborales y de responsabilidad empresarial.

De igual forma, las sanciones administrativas funcionarán como un elemento disuasivo ante posibles incumplimientos, resguardando el derecho de los trabajadores a un entorno laboral más seguro.

**Tabla 8**

*Propuesta de modificación del artículo 88:*

<b>ART 88</b>	<b>ART 88 (PROPUESTA)</b>
<p>Artículo 88.- (...)</p> <p>Los Trabajadores a que se refieren los párrafos precedentes y sus beneficiarios, podrán accionar directamente contra la entidad empleadora por cualquier diferencial de beneficios o prestaciones no cubiertas en relación con los que otorga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que se derive de los incumplimientos a que se hace referencia en el presente artículo (...).</p>	<p>Artículo 88.- (...).</p> <p><b>Todos los Trabajadores y sus beneficiarios,</b> podrán accionar directamente contra la entidad empleadora por cualquier diferencial de beneficios o prestaciones no cubiertas en relación con los que otorga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que se derive de los incumplimientos a que se hace referencia en el presente artículo. (...).</p>

*Nota.* Elaboración propia.

### **3.1. Justificación**

La enmienda propuesta pretende reforzar la protección de los derechos de los colaboradores y sus beneficiarios, garantizando que tengan acceso a mecanismos eficaces para reclamar las prestaciones a las que tienen derecho.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

##### **Primera: Adecuación**

Transcurridos treinta días de su puesta en vigencia, la presente norma dará cumplimiento al Decreto Supremo N° 009-97-SA.

##### **Disposición: Vigencia**

La ley ingresará en vigencia al día siguiente de ser publicada en el Diario Oficial del Perú “El Peruano”.

**xxxxx, diciembre del año 2025**

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **FUNDAMENTACIÓN:**

Existen numerosas actividades productivas que implican riesgos significativos para la seguridad y salud de los colaborados; la construcción y la minería son los ejemplos más representativos. En el Perú, los afiliados a ESSALUD que desempeñan labores de alto riesgo cuentan con el SCTR, creado en 1997 mediante la Ley N.º 26790, promulgada para modernizar el sistema de seguridad social en el sector sanitario. Este seguro, de carácter obligatorio, es íntegramente financiado por el empleador (SBS, 2018).

Según la OIT (2023), los accidentes y enfermedades laborales ocasionan la muerte de aproximadamente tres millones de personas al año y provocan lesiones en cerca de 395 millones de trabajadores. Las actividades más peligrosas son la silvicultura, la construcción, la agricultura, la industria manufacturera y la pesca, que en conjunto concentran el 63% de los casos. El informe destaca que los trabajadores agrícolas temporales son responsables de 1 de cada 3 muertes por accidentes laborales a nivel mundial.

En contraste, el MTPE (2024) informó que, durante julio, se registraron 3.087 notificaciones de incidentes laborales, de las cuales el 97,54% correspondió a accidentes no mortales, el 0,87% a accidentes mortales, el 1,20% a incidentes peligrosos y el 0,39% a enfermedades profesionales. Por sectores económicos, el manufacturero fue el más afectado, con un 21,48% del total; seguido por bienes raíces, servicios empresariales y alquiler (15,45%); comercio mayorista y minorista, junto con la reparación de vehículos de motor (11,24%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (10,27%); construcción (8,68%); hostelería (7,74%); administración pública, defensa y planes de seguridad social (7,03%); actividades de apoyo comunitario, servicios sociales y asistencia personal (6,06%); y, finalmente, explotación de minas y canteras (4,66%). En síntesis, los datos reflejan una amplia distribución de los accidentes laborales en los distintos sectores económicos.

De igual forma, el Informe N.º 05-UNG-OIO-GCOP-ESSALUD-2024 reporta los accidentes laborales sufridos por trabajadores dependientes en el sector salud. En 2023 se registraron 3.819 casos en trabajadores con SCTR y 8.128 en aquellos sin dicha cobertura. Entre los accidentes más frecuentes figuran caídas de personal (1.909), agresiones con armas (1.323) y golpes por objetos (1.121).

En consecuencia, el Anexo 5 del Reglamento de la Ley N.º 26790, que incluye 104 clasificaciones de actividades, fue actualizado mediante el D.S. N.º 008-2022-SA. Sin embargo, según la revisión 3 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme, esta actualización

abarca solo el 51% del total, equivalente a 292 clases de actividades, lo que genera un trato discriminatorio hacia los trabajadores que se encuentran expuestos a los riesgos laborales que no cuentan con la protección complementaria del SCTR. Cabe resaltar que en el Perú apenas el 9% de la PEA se encuentra cubierta frente a riesgos laborales, pese a la ampliación del Anexo 5. Esta cifra contrasta con otros países: en Argentina, el 48% de la PEA está protegida; en Colombia, el 36%; y en Chile, el 10% (MTPE, 2020). Dichas estadísticas evidencian la necesidad urgente de ampliar la cobertura y fortalecer el proteger a los trabajadores peruanos frente aquellos riesgos laborales.

Asimismo, en el marco de los compromisos internacionales, el Convenio 102 de la OIT obliga a los Estados a proteger que, como mínimo, el 50% de los trabajadores cuente con cobertura de seguridad social frente a accidentes y enfermedades laborales. Se busca reducir las desigualdades y fomentar espacios laborales más justos y protegidos. Sin embargo, su aplicación requiere superar obstáculos estructurales y adaptarse a las particularidades de cada país. Es esencial robustecer los sistemas de protección adecuados para salvaguardar la dignidad y el bienestar de los empleados, además de asegurar condiciones laborales equitativas y seguras.

El estudio demuestra que la normativa peruana ha orientado el SCTR según la clase de labor realizada, en lugar de considerar el número de empleados expuestos a peligros en cada área. Esta limitación motiva la actual iniciativa legal, que pretende ampliar el SCTR a todos los trabajadores, sin importar su función. Así, se busca garantizar el derecho a la seguridad social de acuerdo con lo señalado en los artículos 10 y 11 de la Constitución.

## **CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA**

La iniciativa de reforma del D.S. N°009-97-SA constituye un paso fundamental para poder actualizar y robustecer la seguridad social en salud en el Perú, al ampliar la cobertura del SCTR a todos los trabajadores y elevar su nivel de protección. Por esa razón, se impulsa el diálogo y la reflexión sobre esta propuesta, con el fin de mejorar la legislación vigente y contribuir a la seguridad y bienestar de todos los trabajadores peruanos.

## **ANÁLISIS COSTO BENEFICIO**

Este proyecto no involucra gastos para el Estado. Esto ocurre una vez que busca promover la seguridad social de los colaboradores al fomentar un seguro de contingencia por accidentes o enfermedades laborales. Utilizando lenguaje sencillo, nos permite proteger a todos los trabajadores, teniendo en consideración su integridad física y psicológica, lo cual está respaldado legalmente en los arts. 10 y 11 de la Constitución.

### **3.8 Impacto en términos de reducción de accidentes laborales, mejora en la calidad de vida de los trabajadores y beneficios económicos a largo plazo con la universalización del SCTR**

Si se llegara a universalizar el SCTR podría tener un efecto sustancial en la disminución de la siniestralidad laboral, la mejora de la calidad de vida de todos los empleadores y beneficios económicos a largo plazo en el Perú.

#### **3.8.1 Reducción de Accidentes Laborales**

La universalización del SCTR contribuiría significativamente a reducir los accidentes laborales en el país. Extender la cobertura del SCTR a todos los trabajadores, sin considerar el nivel de riesgo de sus labores, contribuiría a consolidar una cultura preventiva y a mejorar el control de la salud ocupacional. Hoy en día, este seguro se restringe a actividades catalogadas como de alto riesgo, lo que provoca una significativa brecha de protección y un subregistro de incidentes en otros sectores que también enfrentan peligros, aunque no estén oficialmente reconocidos como riesgosos.

La implementación de una cobertura universal facilitaría la recolección sistemática de información sobre accidentes y enfermedades laborales, lo que permitiría a las entidades encargadas poder actuar con mayor precisión y efectividad. Asimismo, esto contribuiría a la aplicación de acciones preventivas ante posibles riesgos, disminuyendo notablemente la cantidad y gravedad de los incidentes en el ámbito laboral.

##### **a. Cobertura y Prevención**

El SCTR brinda una protección económica y asistencia médica frente a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo; su implementación universal podría promocionar una cultura sólida de prevención, disminuyendo de esta manera los incidentes laborales.

##### **b. Acceso a Atención Médica**

Los trabajadores asegurados por el SCTR disponen de una atención médica completa, que incluye intervenciones quirúrgicas y consultas, lo que permite una recuperación más eficaz y efectiva tras un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Esto no sólo beneficia al trabajador afectado, sino que también minimiza el tiempo perdido por incapacidad laboral.

Por otro lado, teniendo en cuenta los copagos, los cuales son pagos particulares que deben hacer los beneficiarios cuando utilizan servicios específicos dentro del sistema de seguridad social, incluso cuando hay alguna cobertura, está integrado. La suposición subyacente de que

los usuarios operan sin copago sugiere que el estado, a través de su sistema de seguridad social, cubre el costo total de los servicios proporcionados, eliminando el pago directo del consumidor en el punto de servicio.

### **3.8.2 Mejora en la Calidad de Vida**

La expansión del SCTR a toda la población laboral peruana tendría un impacto significativo directo en la vida de los trabajadores. Esto se debe a que la cobertura médica proporciona servicios de atención médica integral, incluyendo hospitalización, rehabilitación, cirugías, terapia, provisión de prótesis, beneficios por incapacidad y financiamiento de sepelio.

El acceso equitativo a estas atenciones disminuiría la incertidumbre y vulnerabilidad de amplios sectores laborales, en particular aquellos que no están recibiendo estas protecciones porque no realizan actividades de riesgo oficialmente reconocidas. Además, la inclusión de coberturas por accidentes “in itinere” ofrecería una protección más acorde con las realidades de los trabajadores. Esto en su conjunto potenciaría el bienestar físico y emocional de la fuerza laboral, promoviendo condiciones de trabajo más equitativas, seguras y humanas.

Por otro lado, en caso de una catástrofe o enfermedad severa, el SCTR pacta una red de seguridad financiera para los trabajadores y su familia a través de pensiones de sepelio e invalidez. Esto contribuye a mejorar la vida al fomentar la estabilidad emocional y financiera.

### **3.8.3 Beneficios Económicos a Largo Plazo**

Desde una óptica económica, la universalización del SCTR generaría beneficios sostenibles a largo plazo tanto para el estado como para el sector privado. Por un lado, la reducción de accidentes y su manejo oportuno reduciría considerablemente los costos asociados con el tratamiento de casos de atención urgente exigente, discapacidad a largo plazo o demandas laborales por falta de cobertura. Por otro lado, las empresas experimentarían un aumento en la productividad porque los empleados estarían mejor protegidos y tendrían menos probabilidad de ser interrumpidos por accidentes o enfermedades laborales. Esta mejora en la salud ocupacional también significaría una disminución en el ausentismo y una mayor estabilidad en los equipos de trabajo.

#### **a. Reducción de Costos para las Empresas**

La universalización del SCTR podría resultar en un menor costo de daños en relación con las primas de las pólizas de seguro y los gastos de compensación, disminuyendo el daño indirecto y directo sufrido por lesiones o enfermedades laborales y reduciendo la incidencia y severidad de accidentes debido a una cultura de gestión del riesgo incrementada.

## **b. Incremento en la Productividad**

Es más probable que la productividad y moral de los trabajadores mejoren con un ámbito de trabajo seguro y más saludable. Las empresas pueden garantizar un flujo de trabajo más coherente y eficiente reduciendo el número de ausencias por enfermedad o accidente.

## **c. Inversión en Capital Humano**

La adopción del SCTR como norma universal puede considerarse una inversión en capital humano. Se cultiva un ambiente laboral más equitativo y justo al salvaguardar a todos los trabajadores, independientemente de su sector, lo que puede conducir a una mejora general del bienestar social y económico del país.

En el mismo sentido, es imperativo considerar la regulación de este seguro en otros países, la legislación peruana podría lograr la cobertura universal para todos los trabajadores universalizando la cobertura del SCTR, como se demostró en secciones anteriores. De esta manera se mitigaría la ausencia de protección laboral para las personas no aseguradas, y todos los trabajadores, muy independiente de su sector, tendrían derecho a tratamiento médico e indemnización en caso de siniestro o desastre laboral.

Actualmente, el SCTR es reconocido como un seguro complementario que cubre exclusivamente actividades de alto riesgo que representan un menoscabo para la salud o bienestar del trabajador. Específicamente, el Anexo 5 del D.S. N° 009-97-SA enumera todos los rubros o actividades que se consideran dentro de la cobertura del SCTR. Esta situación genera una desproporcionalidad y hasta discriminación para el resto de actividades laborales, donde las personas también se encuentran en riesgo de sufrir un accidente o enfermedad profesional y no son beneficiadas o protegidas por un seguro específico. Es por ello que la universalización del SCTR implicaría un gran beneficio para la legislación.

## CONCLUSIONES

Se ha determinado que la seguridad social es un derecho humano inalienable, debido a que a través de ella la sociedad procura hacer frente a los imprevistos que ocurren durante el lapso de vida de las personas, como las circunstancias de: fallecimiento, muerte, accidente, nacimiento, desempleo, vejez, etc., los mismos que perjudican o impactan en la calidad de vida de las personas. Por ello el Estado tiene la obligación de emitir políticas y programas en salvaguarda del derecho de seguridad social.

Existen normas de rango internacional que respaldan al más alto nivel normativo el derecho a la seguridad social, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio 102 de la OIT; asimismo, la protección social cuenta con un respaldo constitucional en los arts. 10 y 11 de nuestro Ordenamiento Constitucional. Dentro de los riesgos cubiertos por la seguridad social, en lo que respecta al Convenio 10 de la OIT, se prevén los riesgos laborales.

Se ha concluido que el SCTR es un medio de protección orientado para modernizar el sistema de seguridad social en la legislación peruana, donde actualmente está dirigida solo a los trabajadores que efectúan actividades riesgosas. La diferencia que tiene el SCTR con los seguros que brindan la ONP y AFP en pensiones y salud, es que el SCTR ofrece una mejor cobertura de servicios médicos y programas de rehabilitación para asegurar el bienestar y salud del trabajador afectado, permitiendo que los trabajadores puedan acceder a la mayor oferta de instituciones prestadoras de salud del sector privado, sin tener que realizar copagos; además brinda pensiones e indemnizaciones por incapacidad y fallecimiento que son mejores que las que otorgan la ONP y las AFPS para quienes no tienen una cobertura de SCTR.

La propuesta de universalizar el SCTR en Perú busca extender la cobertura a todos los trabajadores, independientemente del tipo de actividad laboral que realicen, con una mayor cantidad de trabajadores cubiertos, fomentando una cultura de prevención y seguridad ocupacional en diversas industrias. El análisis del SCTR en la legislación comparada se determinó que los países de Argentina, Chile, México, Brasil y Colombia cuentan con un enfoque y metodología normativa distinta, pero tienen un mismo objetivo: brindar una alta cobertura de seguro de salud y pensiones a todos los trabajadores, sea cual fuera el ámbito ocupacional en que estos se desempeñen. Situación muy distinta a lo que se regula

actualmente en la legislación peruana, ya que el SCTR solo se encuentra dirigido a los trabajadores que laboran en un listado acotado de actividades que se consideran riesgosas.

De lo analizado sobre el contexto actual y de la revisión de la legislación comparada, me surge formular una propuesta legislativa de modificación al vigente Reglamento de la Ley N.º 26790, con el fin de extender la aplicación del SCTR a todas las ocupaciones laborales, promoviendo así, una mejora sustancial de la protección social integral de los trabajadores en mayor cobertura de salud y económica.

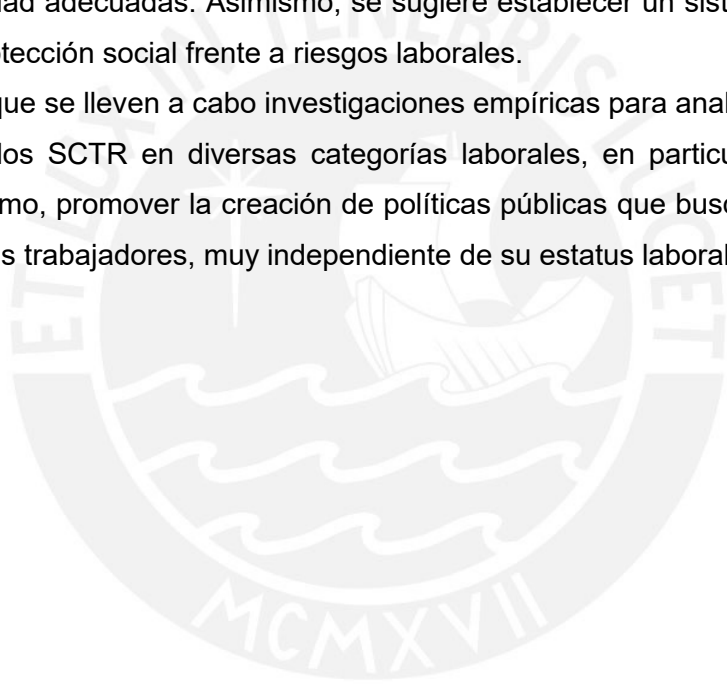


## RECOMENDACIONES

Se recomienda a los legisladores tomen en cuenta la propuesta legislativa desarrollada en la investigación, debido a que se busca lograr un sistema más inclusivo que proteja a los trabajadores, quienes actualmente carecen de acceso a una mejor cobertura de salud y seguridad laboral, por tanto, la modificación del reglamento permitirá que los trabajadores, muy independiente de su sector o modalidad laboral, cuenten con un respaldo ante riesgos laborales, mejorando así su calidad de vida y estabilidad económica

Se recomienda fomentar alianzas entre el sector privado, público y organizaciones no gubernamentales para promover el cumplimiento de la universalización del SCTR. Estas colaboraciones pueden facilitar recursos, capacitación y apoyo técnico para implementar medidas de seguridad adecuadas. Asimismo, se sugiere establecer un sistema de monitoreo y evaluación para protección social frente a riesgos laborales.

Se recomienda que se lleven a cabo investigaciones empíricas para analizar el impacto de la falta de acceso a los SCTR en diversas categorías laborales, en particular los de sectores vulnerables. Asimismo, promover la creación de políticas públicas que busquen la inclusión del SCTR para todos los trabajadores, muy independiente de su estatus laboral.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AFP Integra. (2020). *Conoce aquí las diferencias entre AFP y ONP*. <https://cdn01.sura.net.pe/integra/webapps/cercania/agenda/downloadable/folleto-AFPvsONP.pdf>
- Arango Campos, J., Cortez, D., Foinquinos, D., y Rosado, L. (2022). *Propuesta de Sistema de Cobertura Universal de Salud en el Perú, y Evaluación de los Costos y Beneficios asociados*. <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b6cabbd1-1a54-4966-ba36-0300b050d5eb/content>
- Arenas Mesa, A. (2023). Protección social universal, integral, sostenible y resiliente para erradicar la pobreza, reducir la desigualdad y avanzar hacia un desarrollo social inclusivo. *Revista de La CEPAL*, 2023(141), 193–215. <https://doi.org/10.18356/16820908-2023-141-10>
- Castañeda, D. (19 de junio de 2020). *¿Cómo saber si me encuentro afiliado al SIS?*. El Comercio. <https://elcomercio.pe/respuestas/como-saber-si-estoy-afiliado-al-sis-consulta-online-con-dni-sis-que-enfermedades-cubre-el-sis-sis-gratuito-peru-revtli-noticia/>
- Cetrángolo, Oscar., Bertranou, Fabio., Casanova, Luis., y Casalí, Pablo. (2013). *El sistema de salud del Perú: situación actual y estrategias para orientar la extensión de la cobertura contributiva*. OIT. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2401.pdf>
- Congreso de la República. (1997). *Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud LEY N° 26790*. <https://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26790.pdf>
- Cuno Choque, Y. (2021). *Implicancias del SCTR y la relación de causalidad con el trabajo remoto durante el estado de emergencia sanitaria a consecuencia de la covid-19, como posible enfermedad profesional*. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstreams/4cb13001-3992-47a7-bb60-a46d11350e8d/download>
- Ermida, O. (2011). Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación. *Derecho & Sociedad*, 15–22. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13139/13750>

- Fernández Huayta, C. (2017). El SCTR y los accidentes in itinere en la protección al Derecho a la Seguridad Social en el Perú. *Páginas de Seguridad Social*, 1(2). <https://doi.org/10.18601/25390406.n2.08>
- Galiani, S. (2017). *El Sistema de Riesgo de trabajo en Argentina*. Foco Económico. <https://dev.focoeconomico.org/2017/06/19/el-sistema-de-riesgo-de-trabajo-en-argentina/>
- Gamarra, L. (2019). Necesidad de extensión e implementación del convenio 102 de la OIT sobre la seguridad social en el Perú. *Revista Laborem*, 21, 165–185. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem21-165-185.pdf>
- García Asencios, F. (2023). La aplicación del dictamen médico en el seguro obligatorio de siniestros laborales: el caso peruano. *Revista Derecho y Salud | Universidad Blas Pascal*, 7(8), 145–160. [https://doi.org/10.37767/2591-3476\(2023\)10](https://doi.org/10.37767/2591-3476(2023)10)
- García, O. (2003). *Del seguro de riesgos de trabajo*. [http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2553/475\\_02.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2553/475_02.pdf?sequence=1)
- Gonzales Hunt, C., y Paitán Martínez, J. (2017). *El derecho a la seguridad social*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170357/EI%20derecho%20a%20la%20seguridad%20social.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huitron, L. (2024). *Cómo acceder al Seguro de Riesgos de Trabajo del IMSS: estos son los requisitos y proceso de solicitud*. INFOBAE. <https://www.infobae.com/mexico/2024/08/10/>
- Húzgame, A. (2024). Afiliación y siniestralidad de Riesgos Laborales en Colombia: el impacto de la edad en el SGRL. *Revista Fasecolda*. <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/download/1075/1032>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2020). *Seguro de Riesgos de Trabajo*. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20182019/07-Cap03.pdf>
- Laradola, E. (2022, November 8). *¿Cuáles son las leyes sobre riesgos laborales en Colombia?* SESAME. <https://www.sesamehr.co/blog/leyes-laborales/leyes-sobre-riesgos-laborales-colombia/>

- Martínez, L. (2014). Anticonstitucionalidad del seguro de riesgos de trabajo y su problemática ante la reforma laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 18, 29–57. [www.juridicas.unam.mx](http://biblio.juridicas.unam.mx)<http://biblio.juridicas.unam.mx>
- MEF. (2004). *Los Sistemas de Pensiones en Perú*. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol\\_econ/documentos/sistemas\\_pensiones.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/sistemas_pensiones.pdf)
- Ministerio de Salud. (2019). *Análisis de Situación de Salud del Perú 2019*. [www.vitalstrategies.org](http://www.vitalstrategies.org)
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2020). *Informe: una aproximación al modelo universal de aseguramiento de riesgos laborales para el Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1338999-informe-una-aproximacion-al-modelo-universal-de-aseguramiento-de-riesgos-laborales-para-el-peru>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2024, October). *Dirección de seguridad social*. Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo. <https://www2.trabajo.gob.pe/direccion-de-seguridad-social-dgt/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6902514/5962464-sat-julio-2024.pdf?v=1725643622>
- Ministerio Público de Trabajo. (2016). *Derecho de los trabajadores*. [https://www.trt4.jus.br/portais/media/55811/cartilha-imigrantes-esp\\_digital.pdf](https://www.trt4.jus.br/portais/media/55811/cartilha-imigrantes-esp_digital.pdf)
- MINSA. (5 de setiembre de 2024). *Seguros de salud del Perú - Orientación - Superintendencia Nacional de Salud*. Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/281-seguros-de-salud>
- Montero Aguilar, A. N. (2024). *Hacia una estructura eficiente de protección de la salud de los trabajadores dependientes en el sector formal: propuesta de un sistema compuesto por un nivel primario de aseguramiento de riesgos laborales (obligatoriedad del SCTR) y de un nivel secundario de imputación diferenciada de responsabilidad civil en enfermedades profesionales y accidentes laborales (según el nivel de riesgo de la*

- actividad económica desempeñada).*  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/27524>
- Montoya, V. (2024). *Curso, Pensiones y ONP.*  
<https://www.gob.pe/institucion/onp/colecciones/43148-curso-pensiones-y-onp>
- Muñoz, G. (2014). *Aspectos Normativos del Aseguramiento de los Trabajadores en Labores de Alto Riesgo.* <https://es.scribd.com/document/143124288/SCTR>
- Noguera, A. (2011). *Constitución y regresividad de los derechos de seguridad social en Perú. La necesidad de un nuevo momento constituyente.* *Ámbito Jurídico.*  
<https://ambitojuridico.com.br/constitucion-y-regresividad-de-los-derechos-de-seguridad-social-en-peru-la-necesidad-de-un-nuevo-momento-constituyente/>
- Núñez, S. (2017). El seguro complementario de trabajo de riesgo y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *SPDTSS*, 490–515. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-491-515.pdf>
- Ñopo, H. (2021). *Políticas de protección social y laboral en el Perú.*  
<https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/politicas-de-proteccion-social-y-laboral-en-el-peru-una-espiral-de-buenas-intenciones-malos-resultados-y-peores>
- OIT. (2001, June). *Seguridad social: temas, retos y perspectivas.* Oficina Internacional Del Trabajo Ginebra. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-vi.htm>
- OIT. (2008). *Guía sobre las normas internacionales del trabajo.*  
<https://www.ilo.org/es/media/449196/download>
- OIT. (2018). *Convenios sobre seguridad y salud en el trabajo.*  
[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_874775.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_874775.pdf)
- OIT. (2023, November 26). *Casi 3 millones de personas mueren por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo \_ International Labour Organization.* Seguridad y Salud En El Trabajo. <https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-3-millones-de-personas-mueren-por-accidentes-y-enfermedades>

ONP. (25 de setiembre de 2024). *Información institucional*. MEF. <https://www.gob.pe/institucion/onp/institucional>

Organizacion Internacional del Trabajo. (2018, September 25). *OIT: Cerca de 140 millones de trabajadores en la informalidad en América Latina y el Caribe*. 13–47. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_645596/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_645596/lang--es/index.htm)

Ospina, E. (2014). Una mirada crítica al seguro complementario de trabajo de riesgo. *Revista Laborem*, 15, 175–192. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem15-175-192.pdf>

Perez Retamozo, G., y Pumallanqui Ortiz, M. L. (2022). *El seguro complementario de trabajo de riesgo y la seguridad para la salud de los asalariados en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos 2019*. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/6416>

Pérez Soto Domínguez, A., & Calderón Ossa, Y. (2012). El concepto de seguridad social: una aproximación a sus alcances y límites. *Iustitia*, 75–99. <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/IUSTITIA/article/view/878>

Praxis Capital. (2019). *Dossier de los diferentes programas para la prevención de riesgos laborales en el mundo*. Praxis Capital. [https://issuu.com/praxisconsulting5/docs/dossier\\_de\\_los\\_diferentes\\_programas\\_para\\_la\\_preven](https://issuu.com/praxisconsulting5/docs/dossier_de_los_diferentes_programas_para_la_preven)

Rabi, M. (1959). La Seguridad Social de los Obreros. *ESSALUD*, 1–22. <https://repositorio.essalud.gob.pe/handle/20.500.12959/1550>

Salinas, E. (2021). *Una mirada crítica al Seguro Complementario de Trabajo de riesgo*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem15-175-192.pdf>

Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

SBS. (2018). *Protegiendo a los trabajadores de actividades de alto riesgo: La importancia del seguro complementario de trabajo de riesgo* (Vol. 39, pp. 1–6). [https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/jer/BOLETIN-SEMANAL/2018/B\\_S39-2018.pdf](https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/jer/BOLETIN-SEMANAL/2018/B_S39-2018.pdf)

- SOBRATEMA. (2013). *Accidentes de trabajo: un Brasil fuera del orden*.  
<https://grandesconstrucoes.com.br/Conteudo/Exibir/accidentes-de-trabajo-un-brasil-fuera-del-orden>
- SUTEBA. (2018). *¿Qué es la ley de riesgos del trabajo?* SUTEBA. <https://www.suteba.org.ar/>
- Toyama, J., y Ángeles, K. (2004). Seguridad social peruana: sistemas y perspectivas. *THEMIS*, 197–228. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9823>
- Van, W. (2004). *Extensión de la seguridad social: Políticas para los países en desarrollo*. OIT.  
<https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action?id=8368>
- Vidal Bermúdez, Á. (2018). El derecho a la seguridad social en la constitución política y los convenios internacionales. *Revista Laborem*, 15, 45–67. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem15-45-67.pdf>
- Villacres Cevallos, E. P., Baño Ayala, D., & Garcia Zapata, T. (2016). Modelo de implementación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos laborales en una industria láctea de Riobamba- Ecuador. *Industrial Data*, 19(2), 69. <https://doi.org/10.15381/idata.v19i2.12817>
- Yosue, F., Zavalaga, D., y Salinas, E. O. (2019). *A propósito del Deber de prevención, protección del trabajador frente a los accidentes derivados de actividades riesgosas. Garantías mínimas del SCTR a cargo de la EPS*. Pontificia Universidad Católica del Perú.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP\\_bce331b31a7624dc1e11f98d7f4982ad/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_bce331b31a7624dc1e11f98d7f4982ad/Details)