



PUCP

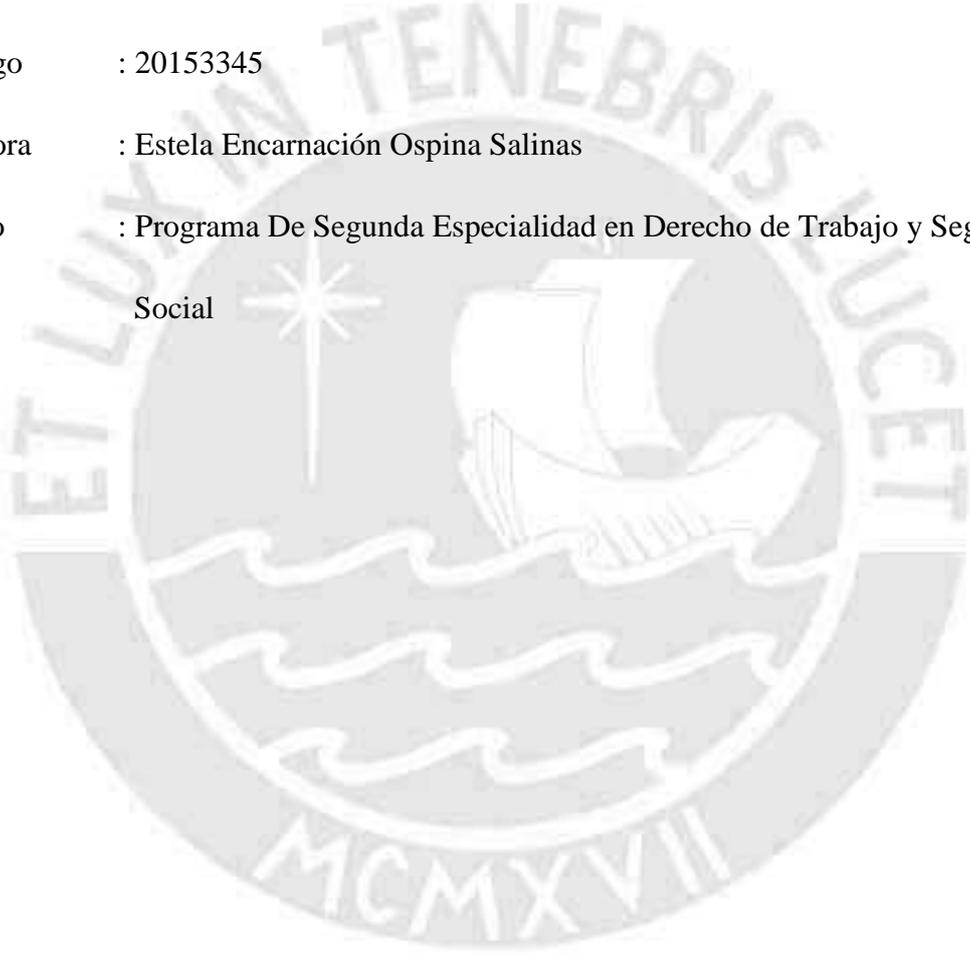
Título : **PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN COMITÉ DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Nombre : Katheryn Janneth Portocarrero Talla

Código : 20153345

Asesora : Estela Encarnación Ospina Salinas

Curso : Programa De Segunda Especialidad en Derecho de Trabajo y Seguridad
Social



PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

RESUMEN: En el presente artículo resaltaré la importancia del Comité de seguridad y salud en el trabajo, como una de las principales formas de participación que tienen los trabajadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de lograr la prevención o eliminación de riesgos laborales. Asimismo, se procederá a realizar un análisis de algunas de las normas relacionadas al comité.

Palabras clave: Participación de los trabajadores, Comité de seguridad y salud en el trabajo y Supervisor.

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, ha cobrado importancia la seguridad y salud de los trabajadores con el fin de proteger la vida, salud e integridad de los trabajadores, razón por la cual existe un principal énfasis en la prevención de las lesiones a causa de accidentes de trabajo y la afectación de la salud por las enfermedades ocupacionales.

Debemos resaltar que hemos pasado de un modelo de regulación enfocado en reparar los daños ocasionados por accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales a un modelo preventivo, a efectos de evitar que estos accidentes y/o enfermedades ocupacionales se materialicen, mediante la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo o dimanantes del mismo y que pudieran poner en riesgo la salud y bienestar de los trabajadores¹.

Para el modelo de prevención es importante la participación, las cuales pueden ser entendidas como un conjunto de medidas que les permite influir en grado variable en las decisiones que se adoptan tanto en las políticas sociolaborales como en la empresa.

Se debe destacar el deber del empresario de velar por la seguridad y salud de los trabajadores deriva del hecho de que es básicamente él quien fija las condiciones en las que éstos realizan su trabajo²; sin embargo, si bien la normativa vigente ha establecido una serie de obligaciones al empleador para la prevención de riesgos, esto no sería viable sin la participación de los trabajadores.

¹ CARO, Eliana

2015. *La importancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la prevención de los riesgos laborales*. Soluciones Laborales, Número 89, 58-65.

² CASTELLÁ, Jose Luis. Guía de Introducción a los Sistema Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Pág. 1-89.

En base a ello, el presente artículo se encuentra enfocado en la participación que tienen los trabajadores en la empresa, determinando que el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o supervisor de ser el caso, es la mejor forma de participación que tienen los trabajadores en la empresa.

Teniendo en cuenta ello, procederé a realizar un análisis de las principales normas internacionales de la OIT, legislación nacional vigente y bloque de constitucionalidad sobre la participación de trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo enfocada a la gestión de empresa.

Asimismo, debido a la importancia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o supervisor de ser el caso en la prevención, se procederá a efectuar un análisis de los principales artículos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo- Ley N° 29783 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, emitiendo una breve opinión respecto a la función sancionatoria del comité establecidas en el reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería aprobado mediante decreto supremo N° 024-2016-EM. Por último, emitiré unas conclusiones.

1. PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.1. Definición y formas de participación

Ha cobrado importancia la seguridad y salud de los trabajadores con el fin de proteger la vida, salud e integridad de los trabajadores, razón por la cual existe un principal énfasis en la prevención de las lesiones a causa de accidentes de trabajo y la afectación de la salud por las enfermedades ocupacionales.

La participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo puede ser entendida como un conjunto de medidas que les permite influir en grado variable en las decisiones que se adoptan tanto en las políticas sociolaborales como en la empresa.

En el plano de la formulación de políticas sociolaborales, la participación de trabajadores suele efectuarse a través de procedimientos de consulta, en los que las organizaciones sindicales en el ámbito nacional pueden influir para que normas y políticas nacionales establezcan medidas apropiadas para la prevención de riesgos y la protección de trabajadores, y también para que implementen mecanismos de participación de empresa³; y respecto al ámbito de participación en

³ INSTITUTO LABORAL ANDINO Y COMITÉ SINDICAL ANDINO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

la empresa implica que los trabajadores sean parte de la gestión empresarial en la seguridad y salud en el trabajo, al ser tomados en cuenta para la toma de decisiones en dichos aspectos.

Teniendo en cuenta la importancia de la participación de los trabajadores en la gestión empresarial, en el presente artículo me enfocaré en la participación que tienen los trabajadores en la empresa, específicamente respecto a la participación ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o supervisor de ser el caso.

1.2. La legislación nacional vigente y bloque de constitucionalidad sobre la participación de trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo

En nuestro país, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo- Ley N° 29783 (en adelante LSST) y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR (en adelante RLSST), cuenta con ambos planos de participación (política sociolaboral y empresa), pues respecto al primero establece que el Estado debe contar con una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo⁴, a efectos de promover la cultura de prevención de los accidentes y daños para la salud como consecuencia del trabajo, los cuales tienen claramente la participación, entre otros, de los trabajadores y/o sus representantes.

Respecto al segundo plano, la LSST ha establecido la importancia de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cada organización⁵, el cual es definida por Oscar Churata⁶ como el conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tiene por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones para alcanzar dichos objetivos, siendo uno de estos elementos el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, también llamado Comité Paritario, fomentándose así la participación activa de los trabajadores a través de sus representantes.

Por su parte, cabe precisar que en materia de seguridad y salud en el trabajo, las normas internacionales de la OIT también reconocen dos escenarios para la participación de

2007 “Los comités de salud y seguridad en el trabajo y la participación de las trabajadoras y los trabajadores”.

Documento de trabajo N° 8. Lima: Instituto Laboral Andino.

⁴ **Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo- Ley N° 29783**

El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

⁵ **Artículo 17. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783**

El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

⁶ CHURATA, Oscar.

2014 “Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”. *Soluciones Laborales, Lima, número 76, pp. 69-78.*

trabajadores: el de la elaboración de las normas y políticas públicas y el de la gestión de la seguridad y salud en la empresa⁷.

Siendo que el presente artículo se encuentra enfocado en el segundo escenario de participación de los trabajadores en la de gestión de las medidas y sistemas de protección de salud y seguridad en la empresa, señalaré algunas normas internacionales de la OIT que ostentan ciertas particularidades sobre la participación de trabajadores en la empresa, los cuales son los siguientes:

- El Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)- Convenio N° 148 (1977) la cual dispone que debe haber colaboración estrecha posible a todos los niveles entre empleadores y trabajadores en la aplicación de las medidas prescritas en dicho convenio (art. 5°) y establece que los trabajadores o sus representantes tienen derecho a presentar propuestas, recibir informaciones y formación, y recurrir ante instancias apropiadas, a fin de asegurar la protección contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo (Artículo 7); pese a la importancia de ello, dicho convenio no se encuentra ratificado por nuestro país.
- El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores- Convenio N° 155 (1981), este convenio establece la importancia del diálogo perenne entre el empleador y el trabajador, siendo el trabajador un sujeto con responsabilidad de prevenir los accidentes y daños para la salud como consecuencia del trabajo, debiendo cooperar en el cumplimiento de obligaciones que incumben al empleador, para lo cual se observa que deben recibir información adecuada por parte del empleador con la condición de no divulgar secretos comerciales. (Art. 19 y 20). Cabe precisar que pese a la importancia de este convenio, el mismo no se encuentra ratificado por nuestro País.
- El Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo- Convenio N° 161 (1985): El trabajador también deberá cooperar y participar en aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de seguridad y salud en el trabajo, sobre una base equitativa. (Art. 8°) Nuestro País no ha ratificado el presente convenio.

⁷ INSTITUTO LABORAL ANDINO Y COMITÉ SINDICAL ANDINO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 2007 “Los comités de salud y seguridad en el trabajo y la participación de las trabajadoras y los trabajadores”.

Documento de trabajo N° 8. Lima: Instituto Laboral Andino.

- Asimismo, respecto al Convenio sobre seguridad y salud en la construcción – Convenio N° 167 (1988), Convenio sobre los productos químicos - Convenio N° 170 (1990), Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores- Convenio N° 174, (1993) y El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo - Convenio N° 187 (2006) establecen la participación y la cooperación de los trabajadores en cada uno de los convenios señalados, lo cual establece un cierto grado de participación a fin de no afectar en cada uno de ellos, su seguridad y salud en el trabajado. Cabe precisar que dichos convenios tampoco han sido ratificados por nuestro País.

La OIT ha establecido la importancia de la participación de los trabajadores en la empresa, estableciendo en cada una de ellas cierto grado de colaboración y participación por parte de los mismos con los empleadores, debiendo recalcar el convenio N° 155 y Recomendación N° 164 destacan la importancia de la participación tripartita (empleadores, trabajadores y Estado), además, establece que el trabajador debe participar y cooperar al empleador en el cumplimiento de sus obligaciones relacionadas con la seguridad y salud, lo cual considero importante, aunado a ello establecen la composición paritaria en la que confluyen de manera igualitaria trabajadores y empleadores, y que se constituyen en espacios bipartitos de participación en relación a los temas de salud y seguridad en las empresas. Es necesario mencionar que pese a la no ratificación de los convenios señalados por el Perú, nuestra legislación nacional tiene en cuenta esta cultura de prevención y participación de los trabajadores y sus representantes en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo en su página web⁸ ha establecido que si bien es cierto nuestro país no ha ratificado los convenios 155 y 187 de la OIT, referidos a la seguridad y salud en el trabajo, ha recogido legislativamente las definiciones y criterios para elaborar una política nacional de seguridad y salud en el trabajo.

El Convenio sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios – Convenio N° 152 (1981) establece el derecho de proporcionar al trabajador toda información necesaria le asegure su protección, además de notificarlo sobre los accidentes producidos as causa de trabajo.

Al respecto, se observa el Convenio sobre seguridad y salud en las minas – Convenio N° 176 (1995) la cual dentro de sus alcances establece que los trabajadores deben de participar en las inspecciones, investigaciones, recibir notificación de accidentes de trabajo en minas (Art. 13). Aunado a ello, debemos destacar que se aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud

⁸ <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=966&tip=949>

Ocupacional en Minería mediante Decreto Supremo N° 024-2016-EM, el cual respecto al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, será materia de comentario en el punto 4.

Dentro del bloque de constitucionalidad, encontramos la Decisión N° 584 Comunidad Andina y su Reglamento (Resolución N° 957), Instrumento normativo de alcance de los Países Miembros de la Comunidad Andina, del cual Perú es parte, la cual tiene como finalidad promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de países miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo (art.2°).

Dentro de sus disposiciones se encuentra que las legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo deberán contener procedimientos para asegurar que el empleador, previa consulta con los trabajadores y sus representantes, adopte medidas en la empresa, para la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los incidentes peligrosos. Además, establece que los empleadores deberán propiciar la participación de los trabajadores y de sus representantes en los organismos paritarios existentes para la elaboración y ejecución del plan integral de prevención de riesgos de cada empresa. (Art. 13)

De lo señalado, se observa que la importancia de la participación y responsabilidad de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Por último, no puedo dejar de mencionar las Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- ILO-OSH 2001⁹ emitidas por la OIT, la cual si bien no es de obligatorio cumplimiento, sirve de guía y como instrumento práctico que ayuda a las empresas a mejorar continuamente la seguridad y salud en el trabajo, destacando la importancia de la participación de los trabajadores y/o sus representantes, entre ellos el comité de seguridad y salud en el trabajo cuando existan.

Aunado a ello, establece que el empleador debe asegurar la participación en la política de seguridad y salud en el Trabajo de la empresa, ser consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

2. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

⁹ Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
2002 “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ILO-OSH 2001”. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, 2002.

La participación de los trabajadores en la gestión empresarial cobra importancia pues los trabajadores al ser personas tienen derecho a la vida por ende a su seguridad y salud, les da el derecho a ser parte de la decisión y medidas de prevención adoptadas por el empleador en las condiciones de trabajo que les otorgue para el desempeño de sus funciones.

Se debe destacar que el deber del empresario de velar por la seguridad y salud de los trabajadores deriva del hecho de que es básicamente él quien fija las condiciones en las que éstos realizan su trabajo¹⁰; sin embargo, debo destacar que si bien nuestra legislación ha establecido una serie de obligaciones al empleador para la prevención de riesgos, esto no sería eficaz sin la participación de los trabajadores.

Pere Boix y Laurent Vogel¹¹ señalan que puesto que las relaciones laborales se caracterizan por ser relaciones de desigualdad, la participación en la empresa implica siempre un problema de poder y por tanto, se define en la práctica por conflicto de intereses. Sin embargo, debo precisar que es necesario un acuerdo entre el empleador y los trabajadores, debido a que la seguridad y salud en el trabajo debe ser un compromiso al cual todos estemos enfocados, al encontrarse en juego la vida y salud de las personas que coincidentemente son trabajadores; razón por la cual es muy importante la cooperación y consenso de ambas partes, la cual se encuentra regulada en nuestra legislación¹².

Asimismo, ambos autores han establecido una escala progresiva de las categorías de participación en la empresa, las cuales son las siguientes: a) Información, b) Consulta, c) Negociación y d) Codecisión. A continuación emitiré un análisis al respecto:

Respecto a la información, coincido con que es un mecanismo de participación mínimo debido al nivel de desigualdad que existe entre el trabajador y el empleador (quien posee la información), sin embargo, debo resaltar que la misma es indispensable, pues a mi parecer no sería viable la participación sin la información brindada por el empleador.

Respecto a la consulta, permite a los trabajadores emitir opiniones sin que las mismas sean obligatorias para la toma de decisiones al empleador.

La negociación son acuerdos entre las partes, teniendo como ejemplo a los convenios colectivos suscritos por las organizaciones sindicales.

¹⁰ CASTELLÁ, José Luis. Guía de Introducción a los Sistema Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Pág. 1-89.

¹¹ PERE BOIX y LAURENT VOGEL. Participación de los trabajadores. Consulta: 12.11.2016.
<http://www.istas.ccoo.es/descargas/ipar03.pdf>

¹² En la LSST se establecen diversos principios como el Principio de Cooperación y el Principio de Consulta y Participación en los cuales se destaca la importancia de la participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales.

Por último, la codecisión la cual es la forma más intensa de participación e implica que los empleadores y los representantes de los trabajadores comparten el poder de decisión, actuando ambos tienen condiciones de igualdad¹³. Los autores establecen que se dan mediante estructuras paritarias de decisión, las cuales de acuerdo a nuestra regulación se refieren a los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y/O SUPERVISOR

José Cortes Díaz sobre el Comité de seguridad y salud en el trabajo señala que es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgo¹⁴.

El funcionamiento del Comité se encuentra regulado en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento. Además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante la Resolución Ministerial N° 148-2012-TR aprobó la Guía y Formatos referenciales para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y su instalación para el sector público. Siendo que el sector privado no cuenta con un documento parecido para el ámbito privado, estos formatos guía pueden ser aplicados en el sector privado.

El comité de seguridad y salud en el trabajo se encuentra regulado en la LSST¹⁵ y su RLSST, el cual establece que el empleador con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, el mismo que está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Si la empresa tiene sindicato mayoritario, incorporarán un miembro en calidad de observador, no ejerciendo derecho a voto. En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

La normativa ha señalado que el sindicato mayoritario puede participar en las sesiones sin derecho a voto ante el comité de la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, de no existir un

¹³ INSTITUTO LABORAL ANDINO Y COMITÉ SINDICAL ANDINO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 2007 “Los comités de salud y seguridad en el trabajo y la participación de las trabajadoras y los trabajadores”. Documento de trabajo N° 8. Lima: Instituto Laboral Andino.

¹⁴ CORTÉS DÍAZ, José “Seguridad e higiene del trabajo”. Tebar, Madrid, 2012, p.689. En: CHURATA, Oscar. “Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”. *Soluciones Laborales*, Lima, 2014, número 76, pp. 69-78.

¹⁵ Artículo 29. Comités de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, cuyas funciones son definidas en el reglamento, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.

Artículo 30. Supervisor de seguridad y salud en el trabajo En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

sindicato mayoritario, la norma no estaría permitiendo la participación del sindicato más representativo con la que pudiera contar la empresa.

3.1. Funciones del Comité de seguridad y salud en el trabajo y/o el Supervisor

El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollan sus funciones con sujeción a lo señalado en la LSST y RLSST, no están facultados a realizar actividades con fines distintos a la prevención y protección de la seguridad y salud.

El artículo 42° del RGLSST establece las funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales clasifico de la siguiente manera: i) Gestión, conocimiento, participación y aprobación de documentación relacionada con la seguridad y salud en el trabajo (literales a, b), c), d), e), f), p), s) y t) del artículo 42 RLSST), ii) Promover la prevención de riesgos de trabajo (literal g), j) del artículo 42 RLSST), iii) Supervisión, fiscalización, Análisis y recomendaciones (literales h), i), k), l), m), n), o), q) del artículo 42 RLSST), iv) Reportar (literal r) del artículo 42 RLSST).

De las funciones, se puede observar que las funciones del comité no sólo es la de aprobar documentación relacionada a la seguridad y salud en el trabajo, sino también participar en la prevención de riesgos, fiscalización y/o supervisión del cumplimiento por parte de trabajadores de las normas legales e internas vigentes en materia de seguridad y salud, investiga los accidentes, emitiendo análisis y recomendaciones a efectos de evitar nuevamente su ocurrencia. Es decir, coopera con el empleador en el cumplimiento y prevención de riesgos en la seguridad y salud en el trabajo.

3.2. Obligatoriedad de la Constitución del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o supervisor

Como lo hemos señalado, es obligatoria su constitución para las empresas con más de 20 trabajadores, de ser un número menor, la ley establece la elección de un supervisor, quien tiene sus obligaciones y funciones por ley.

Cabe precisar que la falta de constitución de Comité de seguridad y salud en el trabajo es sancionada como una infracción graves de seguridad y salud en el trabajo en el reglamento de la ley general de inspección en el ámbito privado.

3.3. Convocatoria a elecciones

Respecto a la convocatoria de representantes de trabajadores ante el CSST o supervisor de ser el caso, la ley establece que son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo.

En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, el sindicato mayoritario es el que convoca a las elecciones, de no existir un mayoritario entonces la organización más representativa convoca las elecciones del comité paritario.

Sólo en el caso de que la empresa no cuente con organización sindical, la empresa es responsable de la convocatoria.

En el caso en que el sindicato (sean los más representativo o el mayoritario) pese de haber sido comunicados por la empresa para que efectúe la convocatoria, no la realiza, el Ministerio de Trabajo mediante consulta efectuada en un caso particular, estableció que el empleador deberá aplicar su poder sancionatorio contra el responsable de este incumplimiento hasta que se realice su cumplimiento y se garantice la realización de medidas para convocatoria y constitución de un Comité de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso se elijan a los supervisores en la seguridad y salud en el trabajo, el procedimiento para la convocatoria es el mismo que para el CSST.

Cabe precisar que sean elecciones de miembros representantes de trabajadores ante CSST y/o supervisores, se deben de garantizar que la elección sea realizada de manera democrática con la votación secreta y directa de los trabajadores.

3.4. Miembros representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante CSST), está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.

a. Miembro representante de los trabajadores:

Para ser integrante del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo como representante de los trabajadores y/o supervisor, de ser el caso, se requiere¹⁶:

- a) Ser trabajador del empleador.
- b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo.
- c) De preferencia, tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo o laborar en puestos que permitan tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.

¹⁶ Artículo 47 LSST

Se debe resaltar que los mismos requisitos son para la elección del supervisor.

El Artículo 49° RLSST establece que los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción del personal de dirección y de confianza. Al respecto, a mi parecer la norma no es clara, pues a mi interpretación se dan dos supuestos: Los trabajadores con cargo de dirección y confianza no pueden ejercer su derecho a votación, o es que dichas personas no pueden ser elegidos como representantes de trabajadores ante el comité de seguridad y salud en el trabajo.

SUNAFIL en un caso en particular, ha emitido un acta de infracción a una empresa que permitió que su personal de dirección ejerza el derecho a voto indicando la vulneración del presente artículo, del acta se observa que los trabajadores de confianza también efectuaron su voto pero en dichos trabajadores no se basó la SUNAFIL para imponer la multa, de ello cabe mi interrogante ¿pueden los trabajadores de confianza ejercer su derecho a voto pero no los de dirección? ¿Es realmente este supuesto el que quiere regular la norma?

Los trabajadores de dirección y confianza se encuentran definidos en el artículo 43¹⁷ del TUO del Decreto Legislativo N° 728, de ello se observa que la diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos.

De lo antes expuesto, podemos concluir que el trabajador de dirección es de confianza, pero que el cargo un trabajador de confianza no es necesariamente es de dirección, por cuanto no tiene poder de decisión ni de representación.

Al respecto en mi opinión se estaría restringiendo el derecho a voto al personal de confianza, pues este tipo de trabajadores no ostentan el poder decisión ni de representación, y además de no dejan de ser trabajadores por lo que considero una restricción de la norma.

b. Miembro representante del empleador:

¹⁷ TUO del Decreto Legislativo N° 728

Artículo 43.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. **Trabajadores de confianza** son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.”

El empleador conforme lo establezca su estructura organizacional y jerárquica designa a sus representantes, titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre el personal de dirección y confianza.

Teniendo en cuenta ello, considero que la norma respecto a la restricción establecida en el artículo 49° RSST se refería a la no elección como miembro representante de los trabajadores a un personal de dirección y de confianza, lo cual tiene mayor concordancia pues este tipo de cargos se encuentran como posibles candidatos del empleador; sin embargo, al parecer este no es lo que estaría interpretando la SUNAFIL.

3.5. Número de Miembros que conforman el comité de seguridad y salud en el trabajo¹⁸

El número de personas que componen el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es definido por acuerdo de partes no pudiendo ser menor de cuatro (4) ni mayor de doce (12) miembros. Entre otros criterios, se podrá considerar el nivel de riesgo y el número de trabajadores. A falta de acuerdo, el número de miembros del Comité no es menor de seis (6) en los empleadores con más de cien (100) trabajadores, agregándose al menos a dos (2) miembros por cada cien (100) trabajadores adicionales, hasta un máximo de doce (12) miembros.

El RLSST¹⁹ también establece que cuando el empleador cuente con varios centros de trabajo, cada uno de éstos puede contar con un Supervisor o Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en función al número de trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo coordina y apoya las actividades de los Subcomités o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso. La elección de los miembros del Sub Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está sujeta al mismo procedimiento previsto para el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del ámbito de su competencia.

Del artículo expuesto, es cuestionable dicho artículo en el reglamento pues de la lectura se observa que los empleadores que cuenten varios centros de trabajo sólo *podrían* (facultativo) determinar si designan un subcomité o supervisor, lo cual a mi parecer no estaría impulsando la participación.

Conuerdo con Karla Cánova²⁰, quien al respecto señala “*no mantener un sistema de seguridad en los distintos centros de trabajo no garantiza la eficiencia de un sistema de gestión integral de seguridad y salud*”.

¹⁸ Artículo 43 RLSST

¹⁹ Artículo 44 RLSST

En mi opinión, de contar con varios centros de trabajo, el empleador deberá de manera obligatoria designar un subcomité o supervisor, pues las necesidades y los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en un centro de trabajo no pueden ser los mismos a los que se encuentren expuestos en otro centro de trabajo incluso si pertenecen a la misma empresa; pues los riesgos y peligros a los que estén expuestos pueden ser diferentes, no sólo por la ubicación geográfica sino también por el tipo de actividad que desempeñen, etc.

3.6. Facilidades otorgadas a los representantes ante el Comité de seguridad y salud en el trabajo y/o supervisores

El art. 32° establece las facilidades otorgados a los representantes ante el en el CSST, los cuales son los siguientes:

- Licencia con goce de haber para la realización de sus funciones; al respecto, debo precisar que la norma no establece cómo debe ser el otorgamiento de estas licencias.
- Protección contra el despido incausado; y
- Brindar facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función. Las funciones antes señaladas son consideradas actos de concurrencia obligatoria que se rigen por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. La ampliación de la licencia sin goce de haber requiere la opinión favorable del comité paritario.

3.7. Otras consideraciones

- La norma deja abierta la posibilidad que los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo puedan ser reelegidos sin limitaciones.
- La norma establece que el período de vigencia del CSST y/o supervisor será como mínimo uno y como máximo dos años; sin embargo la norma no ha establecido qué pasaría en los trabajos temporales, eventuales intermitentes cuyos períodos de labor sean menores de un año, pues concuerdo con Churata²¹ al señalar que habrían causas objetivas para establecer períodos menores en un proceso de adecuación de la norma general a actividades específicas o regímenes especiales.

²⁰ CÁNOVA, Karla.

“Particularidades en la Organización del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Consulta 23.05.2016 http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_21/doc_boletin_21_02.pdf.

²¹ CHURATA, Oscar. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Soluciones Laborales 2014, Número 76, pp. 77-78.

4. OPINIÓN RESPECTO A LA FUNCIÓN SANCIONATORIA DEL COMITÉ ESTABLECIDAS EN EL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN MINERÍA APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 024-2016-EM

En el sector minería, existe el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional.

A manera de opinión, quisiera señalar sobre una función específica del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, la cual se encuentra establecida en el inciso 1) del artículo 63°, la cual establece lo siguiente: *“Imponer sanciones a los trabajadores, incluyendo a los de la Alta Gerencia de la unidad minera, que infrinjan las disposiciones del presente reglamento, disposiciones legales vigentes y resoluciones que emita la autoridad minera competente y demás autoridades competentes, retarden los avisos, informen o proporcionen datos falsos, incompletos o inexactos, entre otros.”*

De acuerdo a lo que hemos señalado en el presente artículo, se observa que el Comité en la Seguridad y salud en el trabajo, es una forma de participación de los trabajadores que permite que las medidas de prevención de riesgos incorporado por los empresarios, sean eficaces.

Cabe precisar que el comité no está facultado a realizar actividades con fines distintos a la prevención y protección de la seguridad y salud. En ese sentido, al incorporar una facultad sancionadora, considero que se estaría vulnerando la esencia del origen del comité de seguridad y salud en el trabajo, pues considero que la acción sancionatoria es exclusiva del empresario.

5. CONCLUSIONES

1. La participación del trabajador cobra relevancia tanto en las políticas públicas implementadas por el Estado, así como en las políticas de gestión empresarial.
2. La participación es un derecho, pues el derecho a la salud conlleva el derecho a conocer cómo inciden las condiciones de trabajo en la propia salud y a promover cambios y mejoras en dichas condiciones.²²

²² PERE BOIX y LAURENT VOGEL. Participación de los trabajadores. Consulta: 12.11.2016.

3. De acuerdo a la normativa nacional, los empresarios al ser quienes brindan las condiciones de trabajo, son los responsables de evaluar riesgos y prevenirlos a fin de evitar accidentes o enfermedades profesionales en el trabajo.
4. Los directivos no tienen en sus manos la solución a todos los problemas relacionados con la seguridad y salud. Los trabajadores y sus representantes poseen amplios conocimientos y experiencia sobre el mejor modo de realizar el trabajo y sobre la forma en como les afecta²³; es por ello, que coopera con el empleador proporcionando información y emitiendo recomendaciones con la finalidad de que sea usada para la mejora en la seguridad y salud en el trabajo por parte de los empresarios; esto trae como consecuencia que las medidas de prevención sean eficaces.
5. El Comité de seguridad y salud es la mejor forma de participación, pues tanto los trabajadores a través de sus representantes y el empleador toman decisiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
6. El CSST en el trabajo es importante pues permite la eficacia en las medidas para la prevención de riesgos en la seguridad y salud en el trabajo.
7. La normativa ha señalado que el sindicato mayoritario puede participar en las sesiones sin derecho a voto ante el comité de la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, de no existir un sindicato mayoritario, la norma no estaría permitiendo la participación del sindicato más representativo con la que pudiera contar la empresa.
8. No es claro lo señalado en el Artículo 49º RLSST, pues determino dos posibles interpretaciones.
9. La norma deja a facultad del empresario el constituir comité de seguridad y salud en el trabajo y/o supervisor de contar con varios centros de trabajo.
10. La norma deja abierta la posibilidad que los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo puedan ser reelegidos sin limitaciones.

<http://www.istas.ccoo.es/descargas/ipar03.pdf>

²³ EU-OSHA - Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo.

2012 "Guía Práctica - Participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo".

Consulta: 17 de setiembre de 2016.

https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide

11. La norma establece que el período de vigencia del CSST y/o supervisor será como mínimo uno y como máximo dos años; sin embargo la norma no ha establecido qué pasaría en los trabajos temporales, eventuales intermitentes cuyos períodos de labor sean menores de un año.
12. La facultad sancionadora añadida al comité de seguridad y salud en el régimen minero, en mi opinión estaría vulnerando la esencia del origen del CSST la cual debe enfocarse en la prevención de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

LA BIBLIOGRAFÍA

1. PERE BOIX y LAURENT VOGEL. “Participación de los trabajadores”.
Consulta: 12.11.2016.
<http://www.istas.ccoo.es/descargas/ipar03.pdf>
2. INSTITUTO LABORAL ANDINO Y COMITÉ SINDICAL ANDINO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE
2007 “Los comités de salud y seguridad en el trabajo y la participación de las trabajadoras y los trabajadores”. *Documento de trabajo N° 8. Lima: Instituto Laboral Andino.*
3. Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA)²⁴.
2012 “Guía Práctica - Participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo”. Consulta: 17 de setiembre de 2016.
https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
4. CHURATA, Oscar.
2014 “Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”. *Soluciones Laborales, Lima, número 76, pp. 69-78.*
5. CÁNOVA, Karla.

²⁴ La Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA) tiene como misión contribuir a que los centros de trabajo europeos sean más seguros, saludables y productivos.

“Particularidades en la Organización del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
Consulta 23.05.2016

http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_21/doc_boletin_21_02.pdf.

6. DEL CAMPO, Teobaldo. 2014. “La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N° 29783 y su modificatoria por Ley N° 30222”. Tesis para optar por el título de Magíster en Derecho de Trabajo y Seguridad Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Postgrado.
7. Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
2002 “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ILO-OSH 2001”. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, 2002.
8. CASTELLÁ, José Luis. Guía de Introducción a los Sistema Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. Pág. 189.

