

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030

DECRETO SUPREMO
N° 018-2021-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la vida, su identidad, su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. Asimismo, en su artículo 7, se reconoce el derecho a la protección de la salud de toda persona en cualquier ámbito, que incluye el laboral; y, en su artículo 23, se establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, en el Perú es aplicable la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por la Comunidad Andina, la cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento;

Que, el numeral 1 del artículo 4 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece, entre otras, la competencia exclusiva del Poder Ejecutivo de diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno. Además, esta norma señala que las políticas nacionales conforman la política general de gobierno y definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas;

Que, de acuerdo con el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dicho Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales, en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras;

Que, con Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, se aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales, en cuyo numeral 10.2 del artículo 10 se establece que las políticas nacionales, previa opinión técnica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), se aprueban por decreto supremo con el voto del Consejo de Ministros y el refrendo de el/la titular del sector o sectores competentes;

Que, mediante el artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 029-2019-TR, modificada por la Resolución Ministerial N° 089-2021-TR, se encarga a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Viceministerio de Trabajo, la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N° 002-2013-TR, de acuerdo con las pautas metodológicas establecidas en la Guía de Políticas Nacionales, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00047-2018/CEPLAN/PCD;

Que, el inciso a) del artículo 11 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece como una de las funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) la formulación y aprobación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el seguimiento de su aplicación;

Que, la declaración de Estado de Emergencia Nacional, como consecuencia de la pandemia por la Covid-19, ha puesto de manifiesto la necesidad de reorientar los esfuerzos institucionales a fin de implementar eficazmente una cultura de prevención de la seguridad y salud en el trabajo, así como de fortalecer el trabajo articulado entre las entidades competentes, con especial énfasis en las que atienden la salud ocupacional y los riesgos laborales emergentes generados en el actual contexto sanitario;

Que, en ese contexto, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo presenta la propuesta de actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, que fue aprobada por el Pleno del CONSSAT en la sesión ordinaria N° 52 llevada a cabo el 24 de setiembre del 2019; y, posteriormente, en la sesión ordinaria N° 66 del CONSSAT llevada a cabo el 20 de abril de 2021, los consejeros y las consejeras conocieron y brindaron conformidad al cuarto y último entregable de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que forma parte del proceso de asistencia técnica con el CEPLAN;

Que, a través del Informe Técnico N° D000020-2021-CEPLAN-DNCPN, remitido con Oficio N° D000402-2021-CEPLAN-DNCP de fecha 19 de julio de 2021 CEPLAN, emite opinión técnica señalando que la propuesta de actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 cumple con lo dispuesto en el Reglamento que Regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM y en la Guía de Políticas Nacionales, aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00047-2018/CEPLAN/PCD, modificada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00057-2018/CEPLAN/PCD;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, la cual tiene como objetivo prioritario prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que éstos realizan; y,

De conformidad con lo dispuesto en los numerales 3 y 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución N° 308-2019-TR;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros

DECRETA:

Artículo 1. Aprobación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030

Apruébase la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, la cual, como Anexo, forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de la Administración Pública, en todos los niveles de gobierno, en el marco de sus competencias, y para el sector privado y la sociedad civil, en cuanto les sea aplicable.

Artículo 3. Conducción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030

3.1 La conducción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para lo cual coordina y articula con las entidades públicas del ámbito nacional y regional que están involucradas en la implementación de esta.



3.2 La responsabilidad de la conducción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 está a cargo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 4. Implementación y ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030

4.1 La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 se implementa a través del Plan Estratégico Sectorial Multianual, del Plan Estratégico Institucional y del Plan Operativo Institucional de las entidades involucradas, según corresponda, así como de los Planes de Desarrollo Regional Concertado de los Gobiernos Regionales, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

4.2 Las actividades operativas y medidas establecidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 requieren contar con condiciones de accesibilidad en el entorno, ajustes razonables o que se proporcionen los apoyos correspondientes para que todas las personas puedan acceder a los servicios en igualdad de condiciones. Asimismo, las referidas actividades operativas y medidas se implementan en el marco de las competencias y responsabilidades que correspondan a las entidades involucradas.

Artículo 5. Seguimiento y evaluación

5.1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, realiza el seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, en concordancia con las directivas del CEPLAN.

5.2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza el seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, con la información provista por las entidades involucradas; además, se encarga de remitir los reportes de seguimiento e informes de evaluación al CEPLAN.

Artículo 6. Financiamiento

La implementación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 se financia con cargo al Presupuesto Institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 7. Vigencia de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2030.

Artículo 8. Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo y de su Anexo en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano (www.gob.pe), en las sedes digitales de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.gob.pe/pcm), del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el Ministerio de Salud (www.gob.pe/minsa), y el Ministerio de Economía y Finanzas (www.gob.pe/mef); el mismo día de la publicación del presente Decreto Supremo y el Resumen Ejecutivo de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 9. Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministro de Salud, y el Ministro de Economía y Finanzas.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. Adecuación de instrumentos de planeamiento

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las

entidades de la Administración Pública que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030, adecuan sus instrumentos de planeamiento a las disposiciones establecidas en dicha Política Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 11.4 del artículo 11 del Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Derogación del Decreto Supremo N° 002-2013-TR y del Decreto Supremo N° 005-2017-TR

Deróganse el Decreto Supremo N° 002-2013-TR, Aprueban la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el Decreto Supremo N° 005-2017-TR, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintitrés días del mes de julio del año dos mil veintiuno.

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER
Presidente de la República

VIOLETA BERMÚDEZ VALDIVIA
Presidenta del Consejo de Ministros

WALDO MENDOZA BELLIDO
Ministro de Economía y Finanzas

ÓSCAR UGARTE UBILLUZ
Ministro de Salud

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CONSSAT)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE

Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PNSST) AL 2030

Julio 2021

RESUMEN EJECUTIVO

Con la dación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), se crea el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como instancias al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), de alcance nacional, y a los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT), de alcance regional.

Dentro de las competencias asignadas al CONSSAT se encuentra la formulación y aprobación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST). En atención a ello, en el 2013 se llevó a cabo el proceso para su elaboración liderado por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFFST) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en su rol de Secretaría Técnica del CONSSAT (ST CONSSAT), y que alcanzó consenso tripartito en la Sesión Ordinaria N° 7 del espacio de diálogo y aprobada mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR.

La DGDFSST del MTPE, considera que la Política Nacional de SST requiere ser adecuada, conforme a la Guía para la formulación de las políticas nacionales aprobada por CEPLAN en el año 2018, que es una herramienta que busca facilitar el trabajo de los ministerios en el ejercicio de su rectoría, considerando las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y el Reglamento que regula las Políticas Nacionales.

El proceso de actualización se formalizó con la Resolución Ministerial N° 290-2019-TR, que aprobó la lista sectorial de las Políticas Nacionales bajo rectoría o conducción del MTPE, y modificatoria aprobada con Resolución Ministerial N° 089-2021-TR.

Problema público de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

En concordancia con lo dicho, el documento de la Política Nacional de SST al 2030 es el resultado de un proceso participativo de formulación, que se inició con la delimitación y caracterización del problema público del **desarrollo limitado de la seguridad y salud en el trabajo**, seguida de la identificación y descripción de las variables y factores críticos que explican los componentes de este problema público, con lo cual se elaboró un diagnóstico, poniendo en relevancia las evidencias que caracterizan estos factores.

“Desarrollo limitado de la seguridad y salud en el trabajo”

Conceptos claves del problema público

De acuerdo con CEPLAN (2018), la estructuración conceptual se refiere a la especificación del problema público, de acuerdo a una determinada perspectiva teórico-conceptual. En concordancia con ello, a continuación, explicamos, en su contexto teórico-conceptual, el problema público del desarrollo limitado de la SST expresado como el déficit es esta temática.

El concepto del déficit en SST

Déficit, del latín *defiere*, puede traducirse como “faltar”. Es la escasez, el menoscabo o la deficiencia de alguna cosa que se necesita o que se considera como imprescindible. La Real Academia Española-RAE¹ lo define como la falta o escasez de algo que se juzga necesario. Con la presente Política Nacional se trata de revertir el déficit o deficiencia en materia de SST.

Según las estimaciones publicadas por la OIT² 2.78 millones de trabajadores/as mueren cada año a causa de accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo. Alrededor de 2.4 millones (86,3 por ciento) de estas muertes se producen por enfermedades relacionadas con el trabajo, mientras que algo más de 380.000 (13,7 por ciento) son el resultado de accidentes de trabajo. Según esta misma fuente, cada año las lesiones profesionales no mortales afectan a 374 millones de trabajadores. A consecuencia de ello hay, además de un costo económico, también un costo intangible que no reflejan estas cifras, a saber, el sufrimiento humano.

El concepto de trabajo

En general, el trabajo es el conjunto de actividades realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. Sin embargo, el concepto de trabajo puede ser abordado desde distintos enfoques en diversas áreas, tales como la economía, la física, la filosofía, la religión, entre otras.

De acuerdo con la Escuela de Nuevos Estudios Laborales de América Latina, citada por Garza Toledo (2005)³, “el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana. Esta actividad no es aislada, sino que implica cierta interacción con otros hombres, y, como resultado de la misma, el hombre mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia,

de las metas, en cuanto a los resultados y la manera de lograrlos”.

Este concepto de trabajo quedaría reducido si no situamos la *actividad laboral en la articulación entre los participantes: asalariados y patrones, clientes y usuarios, miembros de una familia, del que trabaja por su cuenta, del que trabaja comunitariamente. Es decir, hay una articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía*⁴.

Además, de acuerdo con la OIT (2019), el trabajo permite establecer una red de conexiones e interacciones que forjan la cohesión social. La organización del trabajo y de los mercados laborales son esenciales para determinar el grado de igualdad que alcanzan nuestras sociedades⁵.

Pero el trabajo también puede ser peligroso e insalubre, impredecible e inestable, y estar mal remunerado. En vez de infundirnos una mayor confianza en nuestras posibilidades, puede hacernos sentir física y emocionalmente atrapados. Además, para aquellos que no consiguen un empleo, puede ser una fuente de exclusión. “El trabajo se constituye en una actividad peligrosa, en la medida en que el proceso de producción y transformación de bienes y servicios exige la interacción del hombre con un entorno cada vez más cambiante que, en ocasiones, de forma directa o indirecta, es susceptible de influir negativamente en su salud y seguridad” (Sempere, N. 2001, P.19)⁶.

Los actuales avances tecnológicos, la evolución del mercado y la insistente presión competitiva entre las empresas originan constantes cambios organizacionales, que se manifiestan en procesos productivos cambiantes, variaciones en las metodologías de producción o las condiciones de trabajo.

Tal como indica recientemente la OIT (2019)⁷, los avances tecnológicos—la inteligencia artificial, la automatización y la robótica—generarán nuevos puestos de trabajo. Así, las competencias de hoy no coincidirán con los trabajos de mañana, las competencias recién adquiridas podrían volverse rápidamente obsoletas y, en esta transición, muchas poblaciones quedarán rezagadas para aprovechar las nuevas oportunidades de empleo. Si dejamos que la economía digital siga como hasta ahora, probablemente se ensancharán la brecha regional y la brecha de género.

El concepto de SST

De acuerdo con Asfahl (2000)⁸, “la seguridad industrial se ocupa de los efectos agudos de los riesgos, mientras que la salud ocupacional se ocupa de los efectos crónicos”. Por ello, la seguridad industrial estudia los accidentes y los riesgos laborales con un enfoque preventivo y de investigación, en tanto que la salud ocupacional estudia las enfermedades profesionales basándose en el diagnóstico precoz y el tratamiento pertinente. El autor hace mención que, la salud ocupacional abarca la higiene industrial, la medicina del trabajo y la salud mental ocupacional; mientras que la seguridad industrial abarca la ergonomía y el análisis de ambiente.

Herrero (2016)⁹ refiere que, desde 1948, la OMS define el concepto de salud como: “El equilibrio físico, mental y social de la persona y no la mera ausencia de enfermedad”. Por lo tanto, como indica Cáceres (2005)¹⁰, “la salud en el trabajo o salud ocupacional es la rama de la Salud Pública orientada a promover y mantener en el mayor grado posible el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud, por lo tanto, la Salud Ocupacional se encarga de la salud de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo”.

Es decir, en el campo laboral, la salud no significa solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador/a y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.

Según Rodríguez (2012)¹¹, la evolución de los sistemas productivos y, consecuentemente, la evolución del trabajo ha determinado que las y los trabajadores se vean expuestos a nuevos factores de riesgo. Esto ha llevado a que la salud ocupacional se aborde de otra manera, creándose la expresión de SST.

El tema de la “seguridad” ingresa formalmente a la historia del derecho de la SST, como “seguridad industrial”, a partir de la Primera Revolución Industrial, y se institucionaliza con el paso del tiempo. La invención de la máquina a vapor originó grandes centros fabriles con nuevas tecnologías en Europa. Los oficios artesanales fueron reemplazados por la producción en serie, donde las condiciones de salud y seguridad eran mínimas, principalmente por la falta de una cultura de seguridad eficiente, lo que se tradujo en el hacinamiento de personas en los lugares de trabajo, la explotación a las mujeres y niños, las jornadas de trabajo prácticamente ilimitadas, entre otras.

En el siglo XXI, han surgido nuevas necesidades derivadas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y de los nuevos contextos laborales, que se caracterizan por la predominancia de las exigencias mentales por sobre las físicas. Así, el concepto de SST propende por la articulación de procesos dentro

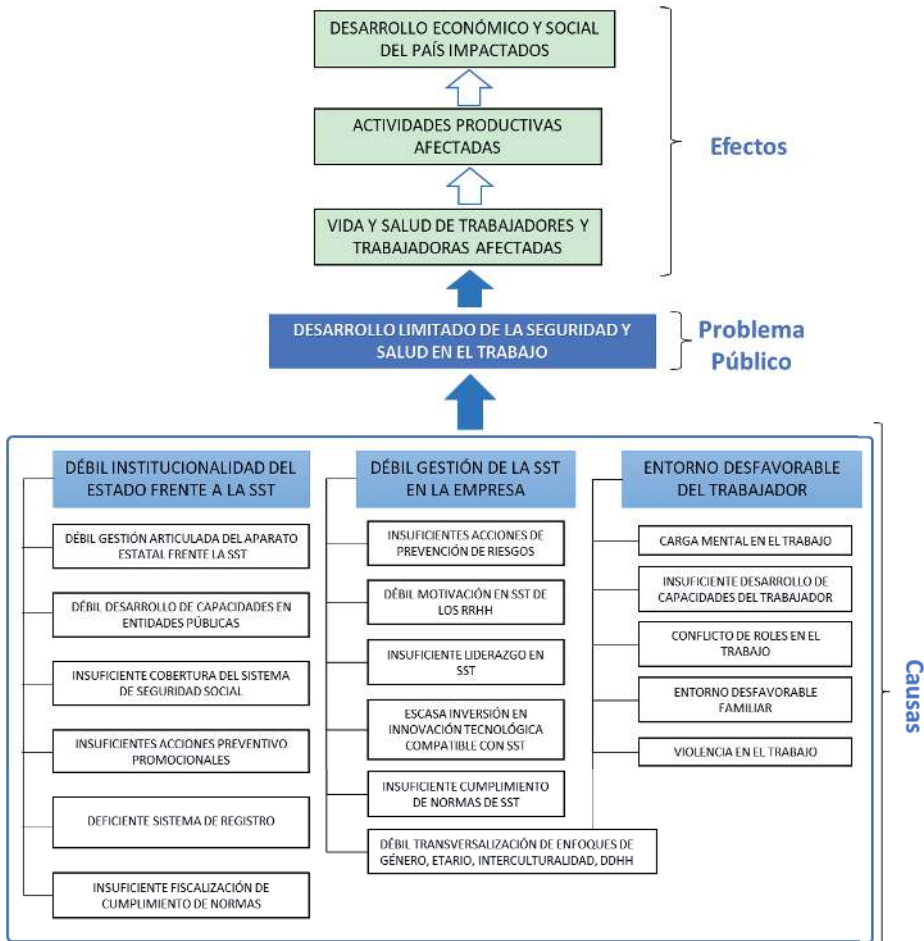
de las organizaciones, con miras a garantizar el bienestar y la calidad de vida de las y los trabajadores, en nuevos contextos laborales donde predominan las exigencias mentales sobre las físicas¹².

Estructura operativa del problema público

Tomando en cuenta el enfoque sistémico habría tres grandes causas directas o componentes que explican el problema público en SST: 1. La débil institucionalidad del Estado frente a la SST; 2. La débil gestión de la SST en la empresa y 3. La insuficiente atención a un entorno del trabajador/a desfavorable. Estas, a su vez, son causadas por factores críticos¹³.

En consecuencia, la estructuración operativa de dicho sistema, que refleja la problemática, puede ser visualizado mediante el siguiente modelo de causalidad del problema público:

Figura N° 1
Modelo de causalidad del problema público del desarrollo limitado de la SST



Elaboración propia.

Situación actual del problema público

La LSST, señala que el diseño de una política nacional de prevención de accidentes de trabajo y daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, deberá realizarse a partir del abordaje y delimitación correcta del problema público relativo a la salud de las y los trabajadores, en un contexto integral, analizando no solo los hechos mórbidos que ocurren a razón de las condiciones de trabajo y riesgos laborales, sino también las condiciones del entorno en las cuales la y el trabajador vive y trabaja.

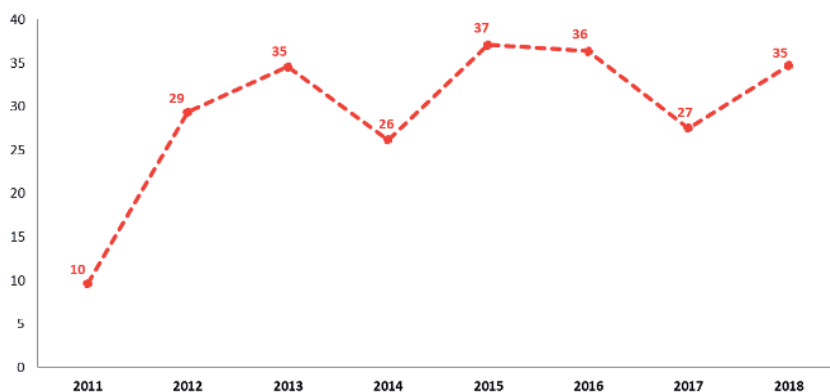
Considerando dicha premisa, se analizó la situación de las y los trabajadores en la estructura laboral del país, de la SST, según las notificaciones sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales que se registran oficialmente, así como los sistemas y acciones de protección social existentes. Asimismo, se tomó en cuenta la situación de las variables claves o factores críticos que explican la problemática de la SST en nuestro país.

Evolución de la accidentabilidad laboral¹⁴

En los últimos 8 años la accidentabilidad laboral en el país se incrementó inicialmente de 10 a 29 accidentes de trabajo por cada 10 mil personas expuestas a estos en entidades empleadoras formales (del año 2011 al año 2012).

Desde entonces, ha fluctuado entre 25 y 40 accidentes de trabajo por cada 10 mil expuestos: el nivel más alto de accidentabilidad laboral se registró el año 2015 con 37 por cada 10 mil, y un año antes (2014) llegó al nivel más bajo (26 por cada 10 mil). También, los años 2018 y 2013 registraron similar tasa de accidentabilidad laboral (35 por cada 10 mil).

Gráfico N° 1
Perú: Tasa de accidentabilidad laboral en entidades empleadoras formales
(cantidad de accidentados por cada 10 mil expuestos a accidentes de trabajo)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) – Encuesta Nacional e Hogares (ENAHO)/ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)-Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)-Sistema de Accidentes de Trabajo (SAT).

A nivel regional, entre los años 2011 y 2018 algunas regiones no han sobrepasado el nivel de accidentabilidad laboral del año 2011 a nivel nacional. Estas regiones son las siguientes: Amazonas (menos de 1), Apurímac (menos de 2), Ayacucho (menos de 4), Cajamarca (hasta 9), Cusco (menos de 9), Huánuco (menos de 2), Ica (menos de 5), Junín (menos de 9), Lambayeque (menos de 1), Madre de Dios (hasta 2), Puno (menos de 2), San Martín (menos de 2), Tumbes (menos de 8) y Ucayali (hasta 7).

Con respecto al año 2011, se pueden identificar regiones que, pese a las fluctuaciones, las tasas de accidentabilidad laboral que registraron hasta el año 2018 ha tendido al alza. Entre estas regiones se encuentran Ancash, Arequipa, Cajamarca, Huancavelica, Junín, Lima, Pasco, Piura, San Martín y Tacna.

Por su parte, cada año tenemos solo entre 2 a 4 regiones cuyos niveles de accidentabilidad laboral han estado por encima del nivel país. En el año 2018 fueron Arequipa (58), Callao (86) y Lima (53); en el año 2011, Callao (11), Lima (18) y Moquegua (12).

Entre los años 2017 y 2018 las regiones donde se redujo la accidentabilidad laboral fueron Apurímac, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Junín, La Libertad, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Puno, San Martín y Tumbes. Con ello, y en contraste, más de la mitad de las regiones han incrementado sus niveles de accidentabilidad laboral del año 2017 al año 2018.

Cuadro N° 1
Perú: Tasa de accidentabilidad laboral en entidades empleadoras formales según regiones
(cantidad de accidentados por cada 10 mil expuestos a accidentes de trabajo)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Evolución
TOTAL	10	29	35	26	37	36	27	35	
AMAZONAS	0,0	0,0	0,3	0,6	0,5	0,0	0,5	0,5	
ANCASH	1,7	5,5	3,6	3,1	14,8	20,0	8,5	14,4	
APURIMAC	0,0	0,3	0,5	0,2	1,7	1,5	1,1	0,4	
AREQUIPA	1,1	2,7	2,6	57,3	70,4	62,4	57,2	57,9	
AYACUCHO	3,7	1,9	0,9	1,7	1,8	2,3	1,9	2,5	
CAJAMARCA	0,1	1,1	1,7	1,6	5,2	4,8	8,9	9,0	
CALLAO	10,8	133,2	123,0	31,4	32,0	68,8	42,9	85,7	
CUSCO	8,7	8,7	6,1	4,0	5,6	4,0	5,4	5,3	
HUANCAMELICA	3,5	3,3	6,0	8,9	6,0	11,8	12,3	9,3	
HUANUCO	0,0	0,9	0,3	0,1	0,9	1,2	0,6	0,4	
ICA	1,1	4,2	0,9	0,8	1,4	1,9	1,5	1,7	
JUNIN	0,0	0,9	3,4	1,7	3,8	8,6	4,6	4,3	
LA LIBERTAD	0,9	1,8	2,2	2,6	18,5	23,7	18,3	7,4	
LAMBAYEQUE	0,6	0,9	0,8	0,7	0,3	0,3	0,7	0,9	
LIMA	17,6	46,0	56,7	43,4	62,5	56,7	40,7	52,8	
LORETO	5,6	4,5	28,6	11,1	18,8	10,9	24,5	5,1	
MADRE DE DIOS	0,0	0,0	0,0	0,5	1,0	0,0	2,0	0,0	
MOQUEGUA	11,6	19,1	17,9	17,8	16,7	34,7	39,5	16,1	
PASCO	1,3	0,2	0,9	3,7	3,9	2,6	8,4	12,7	
PIURA	4,9	16,2	19,7	16,4	14,5	11,7	17,8	30,7	
PUNO	0,2	0,1	0,2	1,4	0,6	0,9	0,8	0,4	
SAN MARTIN	0,0	0,3	0,2	0,4	0,8	0,6	1,4	0,8	
TACNA	1,5	3,9	4,9	4,6	5,6	7,0	8,1	18,2	
TUMBES	0,5	2,6	2,1	2,2	4,5	7,3	5,1	1,6	
UCAYALI	0,5	0,3	1,8	0,8	1,0	0,0	7,0	0,7	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) – Encuesta Nacional e Hogares (ENAHO)/ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)-Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)-Sistema de Accidentes de Trabajo (SAT).

En cuanto a las actividades económicas, entre los años 2011 y 2018 muchas de ellas han sobrepasado el nivel de accidentabilidad laboral del año 2011 a nivel nacional. Aquellas que reportaron niveles de incremento por debajo del promedio fueron: Intermediación financiera (menos de 2), Enseñanza (menos de 2), y Administración Pública y defensa (hasta 9). Por el contrario, pese a las oscilaciones en el periodo considerado, se identifica una tendencia al alza de la accidentabilidad laboral en actividades como: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Pesca, Explotación de minas y canteras, Industrias Manufactureras, Construcción, Comercio al por mayor y menor, Hoteles y restaurantes, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Intermediación financiera, Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, Administración pública y defensa, Servicios sociales y de salud, y Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales. Es decir, casi todas las actividades económicas.

Cuadro N° 2

Perú: Tasa de accidentabilidad laboral en entidades empleadoras formales según ramas de actividad económica (cantidad de accidentados por cada 10 mil expuestos a accidentes de trabajo)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Evolución
TOTAL	10	29	35	26	37	36	27	35	
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	1,0	2,8	3,4	11,0	16,4	12,7	11,9	11,6	
PESCA	5,7	83,9	54,3	33,7	39,9	86,9	118,5	69,4	
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	60,4	82,0	102,1	99,3	109,6	146,0	113,1	167,6	
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	23,3	72,3	81,7	54,4	68,3	65,6	44,7	57,4	
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	9,9	29,1	52,3	21,6	28,6	25,4	22,0	32,4	
CONSTRUCCIÓN	17,8	54,4	75,5	51,6	84,1	72,1	57,5	71,5	
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	3,4	15,0	17,7	12,8	24,1	26,6	20,5	23,4	
HOTELES Y RESTAURANTES	0,6	1,7	3,4	4,5	9,2	11,1	11,1	12,6	
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	8,5	60,4	53,2	40,2	54,4	57,7	47,7	61,8	
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	0,8	0,9	0,6	0,7	1,9	1,4	1,4	1,7	
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	13,5	49,5	61,3	50,1	76,6	75,3	51,4	61,0	
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	0,1	0,2	0,8	2,6	3,4	3,7	5,0	9,0	
ENSEÑANZA	0,7	1,5	1,3	0,7	1,2	1,2	0,7	1,0	
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	10,1	17,8	27,6	26,9	32,7	30,9	29,2	28,9	
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	12,9	39,2	47,6	39,7	45,9	51,5	30,4	51,9	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) – Encuesta Nacional e Hogares (ENAHOG)/ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPPE)-Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)-Sistema de Accidentes de Trabajo (SAT).

Entre los años 2011 y 2013 se dio un incremento vertiginoso de la accidentabilidad laboral en entidades empleadoras de 1 a 19 trabajadores, alcanzando 46 accidentes de trabajo por cada 10 mil expuestos a estos en el año 2013. A partir del año 2014, cae a un nivel más bajo con respecto a las de mayor tamaño, y prácticamente sigue junto con estas similares trayectorias

con tendencia creciente, aunque siempre manteniendo la relación positiva según la cual, a mayor tamaño de la entidad empleadora (aproximada por la cantidad de trabajadores) el nivel de accidentabilidad laboral es más elevado. En el año 2018, por cada 10 mil expuestos a accidentes de trabajo en entidades empleadoras de 1 a 19 trabajadores el nivel de accidentabilidad laboral llegó a 19; en empresas de 20 a 100 trabajadores, esta fue 31; y en entidades empleadoras de 101 a más trabajadores, llegó a ser 43.

La situación futura desada

Luego del análisis de cada elemento causal por componente, la situación futura deseada definida en el taller de expertos e involucrados más favorable y factible de ser alcanzada que representa la finalidad de la Política Nacional de SST al 2030 se sintetiza de la siguiente manera:

“Al 2030, se han logrado avances sustanciales en el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo mediante acciones preventivo promocionales que han permitido reducir, en al menos un 20%, las tasas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como índices de daños que se pudieran ocasionar a la salud de las y los trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que éstos realizan, incorporando los enfoques de género, interculturalidad, derechos humanos y perspectiva de discapacidad.”

Cabe señalar que, para alcanzar la situación de futuro deseada, el éxito de las acciones estratégicas dependerá en gran medida de la capacidad que tengan los actores sociales e institucionales involucrados, para adaptarse a nuevos escenarios, reducir el nivel de incertidumbre que el entorno impone y saber anticiparse a las posibles rupturas que vayan a ocurrir.

Objetivos prioritarios y lineamientos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Considerando la complejidad de la materia de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de aspectos conceptuales, el modelo del problema público, la situación actual y futura deseada y el análisis de alternativas de solución, se establecieron cinco (5) objetivos prioritarios para la Política Nacional de SST, los cuales se pretenden alcanzar en un horizonte temporal al año 2030. Los objetivos son el centro de la apuesta estratégica de la política, contienen indicadores que medirán su desempeño, y contienen lineamientos que concretarán las intervenciones del sector hacia el horizonte temporal establecido.

Cabe resaltar que, los objetivos y lineamientos se implementarán tomando en cuenta los siguientes enfoques transversales: i) Enfoque de ciclo de vida; ii) Enfoque de desarrollo territorial; iii) Gestión por resultados; iv) Enfoque diferencial; v) Enfoque de género; vi) Enfoque intercultural; vii) Perspectiva de discapacidad; viii) Enfoque de inclusión social; y, ix) Enfoque basado en derechos humanos.

Cuadro N° 3 Matriz de objetivos prioritarios, indicadores y lineamientos

CODIGO	OBJETIVO PRIORITARIO	INDICADOR DEL OBJETIVO	META 2030	LOGRO ESPERADO	LINEAMIENTO	RESPONSABLE DEL OBJETIVO (*)
OP 01	Garantizar la gestión y capacidad institucional articulada en materia de SST del Estado, las empresas, las y los trabajadores.	Porcentaje (%) de CORSSAT e instancias de concertación en SST fortalecidas e institucionalizadas, funcionando activamente en coordinación y articulación con el CORSSAT.	100,0%	El CORSSAT, los CORSSAT e instancias de concertación institucionalizadas, funcionando como un sistema: coordinando, planificando, ejecutando, monitoreando y evaluando políticas y acciones para una mejor acción del Estado, en materia de SST.	1.1 Generar estrategias de articulación interinstitucional entre los sectores competentes, MTPPE y MINSA, con los otros sectores involucrados, la sociedad civil organizada y en los tres niveles de gobierno. 1.2 Fortalecer las G/DRTPe ¹⁵ a cargo de las secretarías técnicas de las instancias de diálogo social regional en SST, para el cumplimiento adecuado de las funciones. 1.3 Implementar en el estado un sistema integrado de información sobre SST de alcance nacional.	MTPE* (Secretarías técnicas del CORSSAT y CORSSAT) MINSA GORE (Gobiernos Regionales)

CODIGO	OBJETIVO PRIORITARIO	INDICADOR DEL OBJETIVO	META 2030	LOGRO ESPERADO	LINEAMIENTO	RESPONSABLE DEL OBJETIVO (*)
OP 02	Construir una cultura de prevención de riesgos en el entorno laboral.	Tasa de variación anual de personas que conocen sobre prevención de riesgos laborales, en la comunidad educativa, las empresas y las entidades públicas.	50,0%	Se incrementan los niveles de información y sensibilización de la población respecto a la SST a través del establecimiento de la cultura de prevención de riesgos laborales a nivel nacional.	<p>2.1 Incrementar los niveles de sensibilización y promoción en SST, en la población y a todo nivel de enseñanza, sobre la importancia de la cultura de prevención de los riesgos laborales y conductas saludables.</p> <p>2.2 Incentivar la oferta formativa profesional y técnica, especializada y certificada en materia de SST.</p> <p>2.3 Fortalecer las capacidades de los Comités de SST, para el cumplimiento de sus funciones.</p> <p>2.4 Regular las normas en materia de SST, teniendo en cuenta los enfoques de género, interculturalidad, derechos humanos y perspectiva de discapacidad.</p>	<p>MTPE *</p> <p>MINEDU</p> <p>MINSA</p> <p>GORE</p>
OP 03	Incrementar el aseguramiento de las y los trabajadores frente a los riesgos laborales.	Tasa de variación anual de trabajadores/as que cuentan con SCTR contratado por su empleador/a.	16,1%	Se incrementa el número de personas con aseguramiento frente a los riesgos laborales, y las prestaciones del seguro se brindan cumpliendo con los estándares de calidad.	<p>3.1 Desarrollar mecanismos para el cambio progresivo del SCTR hacia la ampliación del aseguramiento frente a los riesgos laborales.</p> <p>3.2 Implementar un sistema que garantice y supervise la calidad de los servicios de las entidades prestadoras de salud en el marco del SCTR.</p>	<p>MINSA *</p> <p>SUSALUD</p> <p>EsSalud</p>
OP 04	Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral de las y los trabajadores.	Tasa de accidentabilidad laboral en entidades empleadoras formales por cada 10 mil expuestos a accidentes de trabajo.	47	Se incrementa y efectiviza el compromiso de empleadores/as para implementar sus SGSST, con la planificación de actividades de mejora continua para la prevención de riesgos laborales y la reducción de los accidentes de trabajo.	<p>4.1 Incentivar la implementación de los SGSST, a través de programas de asistencia técnica, capacitación, entre otros, para las micro y pequeñas empresas.</p> <p>4.2 Incentivar la innovación tecnológica en SST, a través de beneficios tributarios u otros mecanismos.</p> <p>4.3 Desarrollar estrategias para la vigilancia de la salud de las y los trabajadores como proceso sistémico preventivo que comprende la recopilación de información, análisis, evaluación y mejora continua.</p> <p>4.4 Garantizar un marco normativo actualizado para la prevención de riesgos emergentes derivados de la innovación tecnológica, fenómenos migratorios, cambio climático, nuevas modalidades de trabajo.</p> <p>4.5 Implementar estrategias de intervención para la gestión de los factores psicosociales laborales en las y los trabajadores.</p>	<p>MTPE *</p> <p>MINSA</p> <p>CONCYTEC</p> <p>MINSA *</p> <p>MTPE</p> <p>GORE</p>
OP 05	Incrementar los niveles de cumplimiento de la normativa sobre SST en el sector privado y público.	Tasa de variación anual de empresas de sectores con alto índice de siniestralidad laboral que cumplen la normativa en SST.	42,9%	Se incrementa el número de empleadores/as que cumplen las normas sobre SST, y se fortalecen los mecanismos de fiscalización, diseñando programas integrales de formación y especialización en SST para inspectores, a nivel nacional.	<p>5.1 Mejorar la efectividad de las acciones de fiscalización y supervisión de las entidades que conforman el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT).</p> <p>5.2 Actualizar las normas y protocolos de inspección referidas a la SST, para mejorar las competencias de las y los inspectores de trabajo.</p> <p>5.3 Asegurar el cumplimiento normativo, a través de la difusión y orientación técnica sobre las normas de SST.</p> <p>5.4 Desarrollar mecanismos que faciliten e incentiven el cumplimiento de la normativa en materia de SST.</p>	<p>MTPE *</p> <p>SUNAFIL</p> <p>GORE</p> <p>SERVIR</p>

(*) La entidad responsable del OP se encuentra señalada con un asterisco *, las otras entidades son consideradas de apoyo y/o proveedoras de información.

Servicios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se ha previsto que los lineamientos expuestos previamente, se implementen a través de instrumentos regulatorios (como estrategias, normas, planes en el marco del Sinaplan, etc.) o a través de la provisión de bienes y servicios¹⁶ entregados a los ciudadanos y ciudadanas. A continuación, se presenta la lista de servicios que materializan los lineamientos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030.

Cabe precisar que estos servicios podrán ser revisados, evaluados y optimizados a lo largo de la intervención de la política nacional. Además, se precisa que los lineamientos se pueden traducir y/o implementar en uno o más servicios.

Cuadro N° 4
Matriz de provisión de servicios

OBJETIVOS PRIORITARIOS	LINEAMIENTOS	SERVICIO	RECEPTOR DEL SERVICIO	PROVEEDOR DEL SERVICIO
OP 01. Garantizar la gestión y capacidad institucional articulada en materia de SST del Estado, las empresas, las y los trabajadores.	1.1 Generar estrategias de articulación interinstitucional entre los sectores competentes, MTPE y MINSA, con los otros sectores involucrados, la sociedad civil organizada y en los tres niveles de gobierno.	<i>Este lineamiento se refiere a la gestión interinstitucional y no involucra servicios.</i>		
	1.2 Fortalecer las G/DRTPe ¹⁷ , a cargo de las secretarías técnicas de las instancias de diálogo social regional en SST, para el cumplimiento adecuado de las funciones.	1.2.1 Asistencia técnica y fortalecimiento de capacidades a las G/DRTPe, a cargo de las secretarías técnicas de las instancias de diálogo social regional.	Funcionarios, servidores y consejeros regionales.	CONSSAT
	1.3 Implementar en el estado un sistema integrado de información sobre SST de alcance nacional.	1.3.1 Información integrada en materia de SST a disposición.	Población en general	MTPE
1.3.2 Difusión de información actualizada de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.		Población en general	MTPE	
OP 02. Construir una cultura de prevención de riesgos en el entorno laboral.	2.1 Incrementar los niveles de sensibilización y promoción en SST, en la población y a todo nivel de enseñanza, sobre la importancia de la cultura de prevención de los riesgos laborales y conductas saludables.	2.1.1 Acciones formativas sobre prevención de riesgos laborales y conductas saludables en la educación básica regular.	Docentes de educación básica regular	MINEDU
		2.1.2 Sensibilización a la población sobre la prevención de riesgos laborales y la importancia de la vigilancia de la salud.	Población en general	MTPE* y MINSA
	2.2 Incentivar la oferta formativa profesional y técnica, especializada y certificada en materia de SST.	2.2.1 Oferta formativa profesional o técnica en las disciplinas referidas a la materia de SST.	Estudiantes de educación superior Trabajadores/as	MINEDU* y MINSA
	2.3 Fortalecer las capacidades de los Comités de SST, para el cumplimiento de sus funciones.	2.3.1 Capacitación a las y los integrantes de los Comités de SST de las empresas para el efectivo cumplimiento de sus funciones.	Empleadores/as Trabajadores/as	GORE-G/DRTPe
2.4 Regular las normas en materia de SST, teniendo en cuenta los enfoques de género, interculturalidad, derechos humanos y perspectiva de discapacidad.	<i>Este lineamiento es de carácter regulatorio y no involucra servicios.</i>			
OP 03. Incrementar el aseguramiento de las y los trabajadores frente a los riesgos laborales.	3.1 Desarrollar mecanismos para el cambio progresivo del SCTR hacia la ampliación del aseguramiento frente a los riesgos laborales.	3.1.1 Aseguramiento ampliado contra riesgos laborales.	Trabajadores/as	MINSA y EsSalud
	3.2 Implementar un sistema que garantice y supervise la calidad de los servicios de las entidades prestadoras de salud en el marco del SCTR.	3.2.1 Supervisión de la calidad de las prestaciones de salud brindadas por accidentes de trabajo en urgencias y emergencias.	Trabajadores/as que reciben atención por accidentes de trabajo	MINSA-SUSALUD y EsSalud
OP 04. Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral de las y los trabajadores.	4.1 Incentivar la implementación de los SGSST, a través de programas de asistencia técnica, capacitación, entre otros, para las micro y pequeñas empresas.	4.1.1 Asistencia técnica y capacitación a empleadores/as y trabajadores/as para la implementación de los SGSST.	Empleadores/as de las MYPES Trabajadores/as de las MYPES	MTPE* y MINSA
		4.1.2 Asistencia técnica y capacitación sobre mecanismos de participación de las y los trabajadores en el SGSST de su centro de labores.	Trabajadores/as de las MYPES	GORE-G/DRTPe
		4.1.3 Reconocimiento y difusión de buenas prácticas en SST en las empresas.	Empleadores/as Trabajadores/as	MTPE
	4.2 Incentivar la innovación tecnológica en SST, a través de beneficios tributarios u otros mecanismos.	4.2.1 Reconocimiento y difusión de empresas beneficiadas con incentivos a la innovación tecnológica en SST.	Empleadores/as Trabajadores/as	CONCYTEC
		4.3 Desarrollar estrategias para la vigilancia de la salud de las y los trabajadores como proceso sistémico preventivo que comprende la recopilación de información, análisis, evaluación y mejora continua.	4.3.1 Promoción de la vigilancia de la salud de las y los trabajadores a través de la difusión de procedimientos, guías y/o manuales.	Empleadores/as
	4.3.2 Fiscalización para verificar el cumplimiento de la implementación y desarrollo de la vigilancia de la salud.		Empleadores/as	SUNAFIL
	4.3.3 Gestión de la información epidemiológica sobre la vigilancia de la salud de las y los trabajadores a través de aplicativos.		Empleadores/as Establecimientos de salud.	MINSA-INS
	4.4 Garantizar un marco normativo actualizado para la prevención de riesgos emergentes derivados de la innovación tecnológica, fenómenos migratorios, cambio climático, nuevas modalidades de trabajo.	<i>Este lineamiento es de carácter regulatorio y no involucra servicios.</i>		
	4.5 Implementar estrategias de intervención para la gestión de los factores psicosociales laborales en las y los trabajadores.	4.5.1 Vigilancia de los factores psicosociales laborales a través de la plataforma con indicadores para el análisis de la información.	Empleadores/as Trabajadores/as EPS/Aseguradoras	MINSA-INS
		4.5.2 Promoción de programas de sensibilización para trabajadores/as para generar entornos familiares favorables.	Trabajadores/as	GORE-G/DRTPe
OP 05. Incrementar los niveles de cumplimiento de la normativa sobre SST en el sector privado y público.	5.1 Mejorar la efectividad de las acciones de fiscalización y supervisión de las entidades que conforman el Sistema de Inspección de Trabajo (SIT).	5.1.1 Fiscalización en sectores priorizados por alta accidentalidad e incumplimiento de la normativa de SST.	Empleadores/as.	SUNAFIL y GORE
		5.1.2 Supervisión a las entidades públicas para el cumplimiento adecuado de las funciones en SST.	Funcionarios/as y servidores/as públicos.	SERVIR
	5.2 Actualizar las normas y protocolos de inspección referidas a la SST, para mejorar las competencias de las y los inspectores de trabajo.	<i>Este lineamiento es de carácter regulatorio y no involucra servicios.</i>		
	5.3 Asegurar el cumplimiento normativo, a través de la difusión y orientación técnica sobre las normas de SST.	5.3.1 Difusión y orientación técnica sobre las estrategias de inspección en el trabajo para el sector público y privado.	Trabajadores/as y empleadores/as. Funcionarios/as y servidores/as del sector público.	SUNAFIL y SERVIR
5.4 Desarrollar mecanismos que faciliten e incentiven el cumplimiento de la normativa en materia de SST.	5.4.1 Diseño y desarrollo de incentivos que faciliten el cumplimiento de la normativa en SST para las micro y pequeñas empresas y el sector público.	Empleadores/as de las MYPES Trabajadores/as de las MYPES Entidades públicas.	SUNAFIL, GORE y SERVIR	

(*) La entidad responsable de brindar el servicio se encuentra señalada con un asterisco *, las otras entidades son consideradas de apoyo. En los casos donde se señala más de una entidad proveedora, ello se justifica por el ámbito en el que cada una tiene competencias compartidas, por ejemplo, MINSA y EsSalud, o SUNAFIL y SERVIR.

Seguimiento y evaluación

Se requiere priorizar la elaboración de una Línea de base, conteniendo número y tipo de indicadores seleccionados, para el seguimiento y la evaluación sistemática de la Política Nacional de SST. Cabe señalar que, los procesos de seguimiento y evaluación se regirán en concordancia con lo establecido con los contenidos mínimos dispuestos en la "Guía para el seguimiento y evaluación de políticas nacionales y planes del Sinaplan", aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 000015-2021-CEPLAN.

En ese sentido, el MTPE realizará el seguimiento de la Política Nacional de SST, la cual tendrá una periodicidad anual y contendrá la información enviada por los sectores, órganos adscritos y gobiernos regionales responsables de los objetivos prioritarios o servicios. La DGDFSST, como órgano de línea del Despacho Viceministerial de Trabajo del MTPE, coordinará y procederá con el registro sistematizado de la información en el aplicativo CEPLAN V.01.

Una vez concluido el proceso de registro, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP) del MTPE emite el reporte de seguimiento, en el marco de la Guía para el Seguimiento y Evaluación de políticas nacionales y planes de SINAPLAN vigente.

y no transportable, el cual se entrega a un usuario externo a la entidad proveedora. En ese sentido, los servicios son un tipo de producto que reciben dichos usuarios como resultado de los procesos misionales de las entidades públicas y responden a sus funciones sustantivas.

¹⁷ Se refiere a las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE), y al órgano responsable de las funciones en materia de SST, Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, o dependencia que haga sus veces.

1976342-1

TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Otorgan a la empresa TELEGLOBAL SM S.A.C. Concesión Única para la prestación de los servicios públicos de telecomunicaciones en el área que comprende todo el territorio de la República

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL
N° 717-2021-MTC/01.03**

Lima, 22 de julio de 2021

VISTO, el escrito de registro N° T-137656-2021, mediante el cual la empresa TELEGLOBAL SM S.A.C., solicita otorgamiento de Concesión Única para la prestación de los servicios públicos de telecomunicaciones en todo el territorio de la República del Perú; precisando que el servicio público de distribución de radiodifusión por cable, en la modalidad de cable alámbrico u óptico y el servicio portador local en la modalidad conmutado, serán los servicios a prestar inicialmente; y

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 3 del artículo 75 del Texto Único Ordenado de la Ley de Telecomunicaciones, aprobado por Decreto Supremo N° 013-93-TCC, señala que corresponde al Ministerio de Transportes y Comunicaciones otorgar concesiones, autorizaciones, permisos y licencias en materia de telecomunicaciones;

Que, el artículo 47 del Texto Único Ordenado de la Ley de Telecomunicaciones, modificado por la Ley N° 28737, publicada el 18 de mayo de 2006, define la concesión como "al acto jurídico mediante el cual el Estado concede a una persona natural o jurídica la facultad de prestar servicios públicos de telecomunicaciones. El Ministerio otorgará concesión única para la prestación de todos los servicios públicos de telecomunicaciones, independientemente de la denominación de éstos contenida en esta Ley o en su Reglamento, con excepción de la concesión para Operador Independiente. La concesión se perfecciona mediante contrato escrito aprobado por resolución del Titular del Sector";

Que, adicionalmente, el citado artículo señala que "las personas naturales o jurídicas, titulares de una concesión única, previamente deberán informar al Ministerio de Transportes y Comunicaciones los servicios públicos a brindar, sujetándose a los derechos y obligaciones correspondientes a cada uno de los servicios conforme a la clasificación general prevista en la Ley, a lo dispuesto en el Reglamento, normas complementarias y al respectivo contrato de concesión". Asimismo, indica que "El Ministerio tendrá a su cargo el registro de los servicios que brinde cada concesionario, de acuerdo a las condiciones establecidas en el Reglamento";

Que, el artículo 53 del citado dispositivo legal, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 28737, dispone que "En un mismo contrato de concesión el Ministerio otorgará el derecho a prestar todos los servicios públicos de telecomunicaciones";

Que, el artículo 121 del Texto Único Ordenado del Reglamento General de la Ley de Telecomunicaciones, aprobado por Decreto Supremo N° 020-2007-MTC, dispone que "Los servicios portadores, finales y de difusión de carácter público, se prestan bajo el régimen

¹ Real Academia Española-RAE (2018). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 29 de mayo 2019 en: <https://dle.rae.es/?id=C2gGiMn>

² Organización Internacional del Trabajo-OIT. Servicio de Administración del Trabajo Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo . aprovechar 100 años de experiencia*. Recuperado el 19 de mayo 2019 en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

³ Escuela de Nuevos Estudios Laborales de América Latina (2005), citada por Garza Toledo, E. *Introducción del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado*, In: Sindicatos y nuevos sociales en América Latina. Colección Grupos de trabajo, CLACSO. Chile Ídem.

⁴ Organización Internacional del Trabajo-OIT. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra. Sempere Navarro, A. (2001). *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Tercera Edición. Madrid, Civitas, 19.

⁵ Organización Internacional del Trabajo-OIT. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra Asfahl, C. *Seguridad industrial y salud*. 4ª ed. México: Prentice Hall; 2000.

⁶ Herrero Jaén, S. (2016). *Formalización del concepto de salud a través de la lógica: impacto del lenguaje formal en las ciencias de la salud*. *Ene, 10(2)* Recuperado el 25 de junio de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2016000200006&lng=es&tlng=es.

⁷ Ayala Cáceres, C. (2005). *Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales*. Ediciones Salud Laboral. 3 ed. Colombia.

⁸ Rodríguez Rojas, Y. (2012). *Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo*. *Revista El Hombre y la Máquina*. N° 40. Recuperado el 19 marzo 2019 en: <https://www.redalyc.org/pdf/478/47826850002.pdf>

⁹ Organización Internacional del Trabajo-OIT. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra. Se identificaron los factores críticos, que explican el problema público en SST, mediante entrevistas a especialistas de MTPE, MINSa, EsSalud, aplicando cuestionarios en regiones y recurriendo a fuentes secundarias. Luego, a partir de estos, se seleccionaron los factores críticos, en el Primer taller, sobre análisis estructural de la problemática en seguridad y salud en el trabajo, realizado en Lima el 16 de abril del 2019.

¹⁰ MTPE (2019) "Diseño, construcción y cálculo del indicador de accidentabilidad laboral en el Perú", Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ver documento completo en <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1791602-diseno-construccion-y-calculo-del-indicador-de-accidentabilidad-laboral-en-el-peru>

¹¹ Se refiere a las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (G/DRTPE), y al órgano responsable de las funciones en materia de SST, Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, o dependencia que haga sus veces.

¹² De acuerdo con la Guía de Políticas Nacionales (CEPLAN, 2018), un servicio se refiere a la prestación intangible, única, no almacenable