

# EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO ESPACIO DE COOPERACIÓN ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES PARA UNA GESTIÓN EFICAZ DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ana Nelly Calderón Tarrillo<sup>1 2</sup>

## Resumen Ejecutivo:

En el actual contexto de la COVID-19, la colaboración y coordinación entre empleadores y trabajadores es indispensable para garantizar espacios de trabajo seguros y saludables. En ese sentido, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el espacio a nivel empresarial en el que confluyen ambos actores, el cual se caracteriza por ser un órgano de consulta y asesoramiento regular de las actuaciones del empleador; y, a su vez, un mecanismo importante para propiciar la participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este trabajo se centra en desarrollar los aspectos relevantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que favorecen a la construcción de una cultura de prevención de riesgos laborales positiva; y, presenta experiencias exitosas, así como propuestas para la implementación y el fortalecimiento de estos órganos.

## Introducción:

El 28 de abril de cada año, se conmemora en todo el mundo el Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta fecha es una oportunidad para recordar a las trabajadoras y trabajadores que han perdido la vida a causa del trabajo, y a la vez, una invitación para reflexionar sobre la magnitud de la siniestralidad laboral en el Perú, buscando alternativas que puedan ayudar a reducir el número de accidentes y enfermedades relacionadas al trabajo.

---

<sup>1</sup> Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo, con segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú y Máster en Prevención y protección de riesgos laborales por la Universidad de Alcalá. Egresada de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú y del Curso de especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro de Formación Internacional de la OIT. Es docente de posgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas-UPC y miembro de la Sociedad Peruana de Salud Ocupacional-SOPESO. Contacto: [acalderont@puccp.pe](mailto:acalderont@puccp.pe)

<sup>2</sup> Los puntos de vista expresados en el presente artículo corresponden a la autora y no reflejan necesariamente la posición del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo propone un tema para ser visibilizado. Este año, el tema emblemático es “Actuar juntos para construir una cultura de seguridad y salud positiva”, el cual tiene como finalidad resaltar la participación efectiva de los Gobiernos, los empleadores, los trabajadores, los actores de la salud pública y todas las partes relevantes a nivel nacional y empresarial, en la protección de los entornos de trabajo y la salvaguarda de la seguridad y la salud de los trabajadores, en el contexto de la pandemia por COVID-19 y más allá.

En esa línea, vale resaltar que una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, los actores sociolaborales *“participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y (...) se concede la máxima prioridad al principio de prevención.”*<sup>3</sup> Lograr este ideal involucra la adopción de medidas a nivel nacional y a nivel de los lugares de trabajo.

En el ámbito nacional, los gobiernos deben comprometerse a crear y mantener esa cultura de prevención de riesgos laborales, asignando los recursos y medios necesarios para priorizar la seguridad y salud en el trabajo en la agenda y políticas nacionales.

En el ámbito empresarial, el cumplimiento de la normativa y, por lo tanto, la aplicación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deben estar respaldados por una cultura positiva de prevención de riesgos laborales, donde el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable sea apreciado y promovido tanto por el empleador como por los trabajadores<sup>4</sup>. En la legislación peruana, este concepto de cultura se basa en el principio de consulta y participación recogido en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual señala que *“el Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo”*.

En este marco, la participación y el compromiso de los trabajadores y de sus representantes es indispensable para la promoción del cumplimiento, así como para

---

<sup>3</sup> Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

<sup>4</sup> OIT. *Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud: Lecciones aprendidas de la COVID-19*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022, p.2

el diseño y la aplicación de medidas adecuadas y eficaces en la eliminación de los peligros o riesgos adaptadas al ambiente de trabajo y a las necesidades de los trabajadores<sup>5</sup>.

En el escenario actual de la pandemia generada por la COVID-19, los mecanismos de participación en la gobernanza de este problema de salud pública, así como de otras cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, han sido esenciales para limitar los contagios.

A nivel de empresa, los comités paritarios son los mecanismos más comunes de articulación de la representación y participación de los trabajadores. Por ello, en el presente trabajo, se desarrollan aspectos relevantes del comité de seguridad y salud en el trabajo que lo caracterizan como un espacio de cooperación entre empleadores y trabajadores para una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo.

### **1. Articulación de la participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo**

El cumplimiento efectivo de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo depende, significativamente, de la participación de los trabajadores y de sus representantes a nivel de empresa. Los Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluyen disposiciones sobre este aspecto. Asimismo, se reconoce en las Directrices de la OIT que la participación de los trabajadores es un elemento esencial de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La participación de los trabajadores reviste de trascendencia porque constituyen una fuente importante de información sobre seguridad y salud en el trabajo. Ellos conocen de primera mano los problemas que plantean las prácticas y los procedimientos de trabajo y pueden ofrecer un valioso asesoramiento sobre los riesgos y las posibles soluciones. Además, pueden ofrecer sus conocimientos sobre los defectos de la maquinaria, las instalaciones o el mobiliario; las dificultades causadas por el diseño y/o la disposición de los equipos de trabajo; el tipo, la frecuencia y la gravedad de los accidentes e incidentes peligrosos que ocurren en el ambiente laboral, así como sobre el impacto de los programas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> *Ibídem*, p. 6

<sup>6</sup> *Ibídem*, p.30.

En un lugar de trabajo con una cultura de seguridad y salud en el trabajo sólida y positiva, los trabajadores se sienten cómodos informando los posibles riesgos o peligros en los ambientes de trabajo, y el empleador colabora activamente con los trabajadores para encontrar soluciones adecuadas, eficaces y sostenibles. Para ello, se requiere una comunicación abierta y un espacio de diálogo basado en la confianza y el respeto mutuos<sup>7</sup>.

En esa línea, existen dos sistemas principales según los cuales los trabajadores pueden participar y ser representados en cuanto a consulta, discusión y cooperación con los empleadores sobre materias de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito empresarial<sup>8</sup>:

- Comités paritarios de trabajadores-empleadores en materia de SST.
- Representantes de los trabajadores (a los que suele denominarse “delegados de seguridad” o “delegados de prevención”)

Al respecto, Castellá<sup>9</sup> señala que los comités paritarios están constituidos por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores. En este órgano de participación recaen principalmente cinco derechos: i) a ser informados sobre los riesgos y las medidas adoptadas en los lugares de trabajo, ii) a tener acceso a los lugares de trabajo y a información que le permita tomar decisiones sobre la prevención de riesgos laborales, iii) a ser consultados sobre las decisiones en materia preventiva, iv) a recibir formación para la ejecución de sus funciones; y, v) a la protección contra el despido, así como a no perjudicarse por la disposición de su tiempo para desempeñar sus funciones.

Por otra parte, los representantes de los trabajadores quienes también tienen atribuidos los derechos mencionados, tratan directamente con el empleador o sus representantes sin necesidad de utilizar un “foro paritario”. En cualquiera de las dos formas de articular la participación de los trabajadores, sus integrantes deben ser elegidos por ellos mismos, de forma directa o a través de sus representantes (por ejemplo: el sindicato).

---

<sup>7</sup> *Ibídem*, p. 2

<sup>8</sup> Castellá, José Luis. *Guía de introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, Turín, 2002, p.24.

<sup>9</sup> OIT. *Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud: Lecciones aprendidas de la COVID-19*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022, p. 24 y 25

En el Perú, la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) establece la obligatoriedad de que los empleadores cuenten con mecanismos de diálogo y participación de los trabajadores en el SG-SST.

El artículo 29 de la LSST dispone que “[l]os empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo...”; y, el artículo 30 de la referida norma precisa que, en los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores, los mismos trabajadores nombran a un supervisor de seguridad y salud en el trabajo (Supervisor de SST).

La Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (RLSST), aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, definen al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) como:

*“(...) 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.”*

Al respecto, el CSST es bipartito porque en este espacio confluyen representantes del empleador y de los trabajadores; a su vez, es paritario porque ambas partes están representadas por el mismo número de miembros. Es decir, si un Comité cuenta con 3 representantes del empleador, tendrá también 3 integrantes que representen a los trabajadores.

Las dos características mencionadas son las más importantes y definen a este órgano, el cual se instituye como un espacio *“(...) de encuentro, de intercambio de opiniones y pareceres, de promoción de iniciativas, de asesoramiento y también de elaboración de planes, programas y proyectos y experiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo”*.<sup>10</sup>

En tal sentido, el CSST viene a ser un espacio de diálogo para sus miembros y también un ente intermediario entre empleadores y trabajadores *“(...) destinado a ser objeto de consulta en las cuestiones que afectan a la seguridad y la salud de los trabajadores en la empresa. Es un instrumento de ayuda para el*

---

<sup>10</sup> Igartua, María Teresa. *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid, Tecnos, 2018, pág. 356.

*empresario que recurre al mismo para mejorar la prevención de riesgos laborales en la empresa”.*<sup>11</sup>

Respecto al Supervisor de SST, el RLSST señala que es un “[t]rabajador capacitado y designado por los trabajadores, en las empresas, organizaciones, instituciones o entidades públicas, incluidas las fuerzas armadas y policiales con menos de veinte (20) trabajadores”.

Es necesario subrayar que son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el CSST y al Supervisor de SST, a través de un proceso de elecciones democrático, mediante votación secreta y directa, entre los candidatos presentados por los trabajadores. El “Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo” está contenido en la Resolución Ministerial 245-2021-TR.

## **2. Organización y funciones del CSST**

El RLSST establece las pautas que el empleador debe seguir para la implementación del SG-SST en función del: i) tipo de empresa u organización; ii) nivel de exposición a peligros y riesgos; y, iii) cantidad de trabajadores expuestos. El CSST viene a ser un componente de dicho sistema.

En esa línea, el artículo 44 del mencionado Reglamento establece la potestad del empleador de contar con un Supervisor o Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Subcomité de SST), en función al número de trabajadores, cuando tenga varios centros de trabajo. Asimismo, señala que el CSST coordina y apoya las actividades de los Subcomités o del Supervisor de SST, de ser el caso.

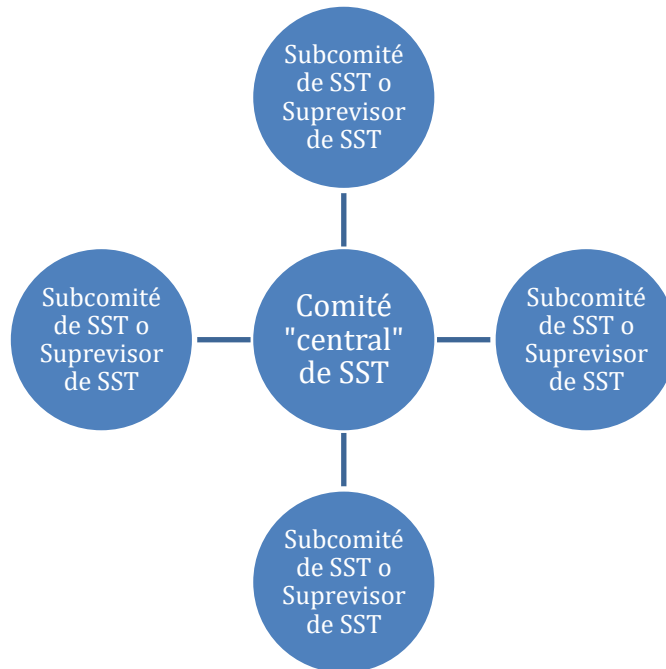
En tal sentido, el Subcomité de SST viene a ser un órgano con las características principales del CSST (bipartito y paritario), cuya actuación se restringe al centro de trabajo que representa. Para una mejor comprensión, en el Gráfico N° 1 se simboliza el esquema adoptado por la legislación peruana, en donde existe un comité “central” que lidera y coordina las actividades de los Subcomités o

---

<sup>11</sup> Morelo, Susana. *“La Participación de los Trabajadores: Los Derechos de Información y Consulta. La Representación de los Trabajadores para la Prevención de Riesgos”*. En: Juan Ignacio García Ninet (Dir.). *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*. Barcelona: Atelier, 2017, pág. 211.

Supervisores de SST existentes, según el número de trabajadores, en cada centro de trabajo.

**Gráfico N° 1.** Organización del CSST, Subcomité de SST o Supervisor de SST en virtud de los centros de trabajo y número de trabajadores



Fuente: Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR y modificado mediante Decreto Supremo N° 001-2021-TR.  
Elaboración propia

Esta interpretación se desprende del artículo 44-A del RLSST, incorporado por el Decreto Supremo N° 001-2021-TR, el cual establece las funciones del Subcomité o Supervisor de los centros de trabajo del empleador, las cuales se basan en las funciones asignadas al CSST pero se encuentran enmarcadas en su ámbito de competencia territorial, debiendo ser conversadas con el CSST y, en algunos casos, reportadas directamente a este órgano de “coordinación y liderazgo”<sup>12</sup>.

Por su parte, el CSST debe recoger la información remitida por los Subcomités de SST o Supervisores de SST para la toma de decisiones que afecten a los trabajadores de toda la organización; y, como se precisa en el mismo artículo 44-A, los acuerdos adoptados por el CSST deben ser respetados por el Subcomité o

<sup>12</sup> Cánova, Karla. *Particularidades en la organización del comité de seguridad y salud en el trabajo. Naturales y desnaturalización*. Soluciones Laborales N° 55, Lima, Julio 2012, p.80-85

Supervisor de SST; sin embargo, en la relación de estos órganos debe primar la cooperación y el diálogo (artículo 44 del RLSST).

En virtud a las características especiales del sector construcción, a diferencia del RLSST, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de dicho Sector, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2019-TR, establece que cuando el empleador tenga a cargo más de una obra de construcción, cada una de estas debe contar con un Subcomité de SST, cuando la obra tenga veinte (20) o más trabajadores; o, un Supervisor de SST, cuando la obra tenga menos de veinte (20) trabajadores.

En tal sentido, en el sector construcción la implementación de un Subcomité de SST o Supervisor de SST, en caso que se cuente con varios centros de trabajo, no es facultativa si no imperativa. Posiblemente, en la elaboración del RLSST se consideró establecer la obligatoriedad de contar con un órgano de consulta y participación de los trabajadores en cada centro de trabajo; sin embargo, la LSST representó una limitación para ello, pues en su contenido no se menciona si quiera a los Subcomités de SST.

No obstante, en aplicación del deber de prevención el empleador es el responsable de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; y, por lo tanto, quien asume el liderazgo y compromiso de las actividades que se generan en la organización del SG-SST. En ese sentido, la determinación del nivel de participación de los trabajadores en la SST está a cargo del empleador, quien debe velar por la implementación de mecanismos de participación de los trabajadores en función de la eficiencia del SG-SST, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 19 de la LSST.

El CSST o el Supervisor de SST desarrollan sus funciones con sujeción a lo señalado en la LSST y su Reglamento; por lo tanto, no están facultados a realizar actividades con fines distintos a la prevención y protección de la seguridad y salud (artículo 41 del RLSST). Estas funciones se sintetizan en el siguiente gráfico:



Gráfico N° 2. Funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Reportar	<ul style="list-style-type: none"><li>•Accidente mortal o el incidente peligroso: inmediatamente.</li><li>•Investigación de accidentes mortales y las medidas correctivas adoptadas: dentro de los 10 días de ocurrido.</li><li>•Estadísticas de SST y actividades del CSST: trimestralmente.</li></ul>
Aprobar	<ul style="list-style-type: none"><li>•RISST</li><li>•Plan Anual de SST</li><li>•Programa Anual de SST</li><li>•Programa Anual del Servicio de SST</li><li>•Programa Anual de Capacitaciones de SST</li></ul>
Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>•Políticas</li><li>•Planes</li><li>•Programas de promoción de la SST</li></ul>
Promover	<ul style="list-style-type: none"><li>•Inducción, capacitación y entrenamiento de los trabajadores al inicio de la relación laboral.</li><li>•Trabajadores informados</li><li>•Compromiso, colaboración y participación activa de todos los trabajadores.</li></ul>
Vigilar el cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>•Plan Anual de SST</li><li>•Legislación</li><li>•Normas Internas, como el RISST</li><li>•Especificaciones técnicas de SST</li><li>•Recomendaciones para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales.</li></ul>
Conocer	<ul style="list-style-type: none"><li>•Documentos e informes relativos a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.</li></ul>
Realizar	<ul style="list-style-type: none"><li>•Inspecciones periódicas</li><li>•Investigar los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales.</li><li>•Recomendaciones para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.</li></ul>

Fuente: Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR y modificado mediante Decreto Supremo N° 001-2021-TR.  
Elaboración propia

### 3. El rol del CSST en el contexto de la COVID-19

La Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), promueve la constitución de comités paritarios en el lugar de trabajo para promover una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud (párrafo. 5,f), pues estos facilitan que los trabajadores y los empleadores trabajen juntos de forma coordinada en el tratamiento de los problemas de SST en el ambiente de trabajo.

Precisamente, el diálogo social a nivel de empresa promueve la participación democrática de los actores en cualquier situación y más aún en tiempo de crisis. La participación de los actores sociolaborales resulta relevante debido al conocimiento que manejan sobre las necesidades reales de los trabajadores y empresas, y porque su participación en la toma de decisiones puede llevar a adoptar medidas efectivas<sup>13</sup> con un mayor compromiso de cumplimiento.

En el contexto de la pandemia generada por la COVID-19, los CSST han sido de vital importancia para fomentar la cooperación en aras de promover un entorno de trabajo seguro y saludable, en beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores. Los lugares de trabajo que ya contaban con CSST o Supervisores de SST antes de la pandemia de COVID-19 tuvieron respuestas más rápidas en cuanto a la detección de situaciones de posible exposición al Sars-Cov-2, evaluación de los riesgos y elaboración de planes de control y mitigación de la exposición.

Al respecto, las disposiciones emitidas por el Ministerio de Salud para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo establecieron la obligación del empleador de elaborar un plan que contenga las medidas que se deben adoptar para vigilar el riesgo de exposición al SARS-CoV-2 en el lugar trabajo, el cual debía ser elaborado por el Servicio de Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo o el que haga sus veces y aprobado por el CSST o Supervisor de SST, según corresponda.

---

<sup>13</sup> OIT. *Nota informativa: The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis. Mayo 2020. En: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/briefingnote/wcms\\_743640.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/briefingnote/wcms_743640.pdf)*

#### 4. Nivel de implementación de los CSST y Supervisores de SST en las organizaciones a nivel nacional

En cumplimiento al Eje de Acción N° 2 de la primera Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>14</sup>, correspondiente a la “Información”; y, en concordancia con el acuerdo adoptado en la Sesión Ordinaria N° 13 del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el trabajo (DGDFSST), mediante Informe Técnico N° 016-2016-MTPE/2/15.2 del 14 de setiembre de 2016, sustentó la modificación de la Planilla Electrónica<sup>15</sup> sobre la necesidad de contar con una base de datos que permita identificar a los empleadores que no han cumplido con constituir un CSST o no cuentan con un Supervisor de SST, a fin de que con dicha información se establezcan mecanismos de orientación y asesoramiento técnico, con miras al cumplimiento en la materia, conforme a la LSST y su Reglamento.

En ese orden de ideas, el 27 de octubre de 2016 se publicó la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, que modifica la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR, que aprueba la información de la Planilla Electrónica; incluyendo así en el Anexo 1 de dicha norma, el numeral 1.17 con el indicador “empleador que cuenta con comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo”, y estableciendo la obligatoriedad de que a partir del 01 de noviembre de 2016 los empleadores declaren en el Registro de Información Laboral (T-Registro) de la Planilla Electrónica la existencia del CSST o del Supervisor de SST. Cabe señalar que el referido indicador, contempla 3 categorías posibles:

<b>Comité</b>	El empleador declara contar con CSST.
<b>Supervisor</b>	El empleador declara contar con SSST.
<b>No tiene</b>	El empleador declara no contar con CSST ni Supervisor de SST.

<sup>14</sup> Aprobada por Decreto Supremo N° 002-2013-TR.

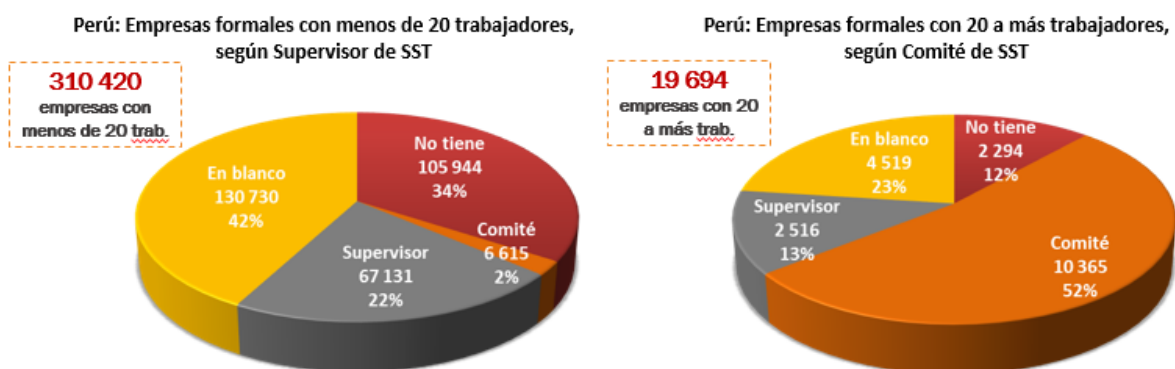
<sup>15</sup> De acuerdo a lo señalado en la página web de la SUNAT, “la planilla electrónica es una herramienta informática desarrollada por la SUNAT en la que se registra la información de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes.” Conformada por la información del Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME).

El T-Registro, por su parte, “es el Registro de Información Laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación - modalidad formativa laboral y otros (practicantes), personal de terceros y derechohabientes. Comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados.” La PLAME a su vez, “comprende información laboral, de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados, trabajadores y derechohabientes.”

Asimismo, es importante precisar que dada la inclusión y obligatoriedad de completar esta información en el T-Registro a partir del 01 de noviembre de 2016, existen empresas que, estando registradas en la SUNAT con fechas anteriores a la señalada, no han actualizado este campo, por lo que se observa un alto porcentaje de registros “en blanco”.

De acuerdo a la información del T-Registro, al mes de mayo de 2021 se contaba con 330,114 empresas registradas, de las cuales el 94% (310,420) contaban con menos de 20 trabajadores, mientras que el 6% (19,694) tenía 20 o más trabajadores.

**Gráfico N° 2. Perú: 330 114: Empresas con trabajadores en planilla electrónica, mayo de 2021**



Fuente: MTPE - Planilla electrónica, mayo 2021.  
Elaboración: Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST)

En el Gráfico N° 2 se aprecia que, del total de empresas con menos de 20 trabajadores, sólo el 22% (67,131) cuenta con Supervisor de SST; el 2% (6,615) pese a no corresponder, ha constituido un CSST; el 34% (105,944), es decir 3 de cada 10 organizaciones señalaron no tener CSST ni Supervisor de SST, y un significativo 42% (130,730) no ha registrado esta información en el T-Registro.

Del mismo modo, del total de empresas con 20 o más trabajadores, el 52% (10,365) cuenta con CSST, el 13% (2,516) tiene Supervisor de SST pese a no corresponder, el otro 12% (2,294) no tiene ni CSST ni SSST, y el 23% no ha registrado esta información.

Si bien existe un importante número de organizaciones que no cuentan con un CSST o Supervisor de SST o no reportan esta información, desde noviembre de 2018 a mayo de 2021 se observa un incremento significativo en la implementación

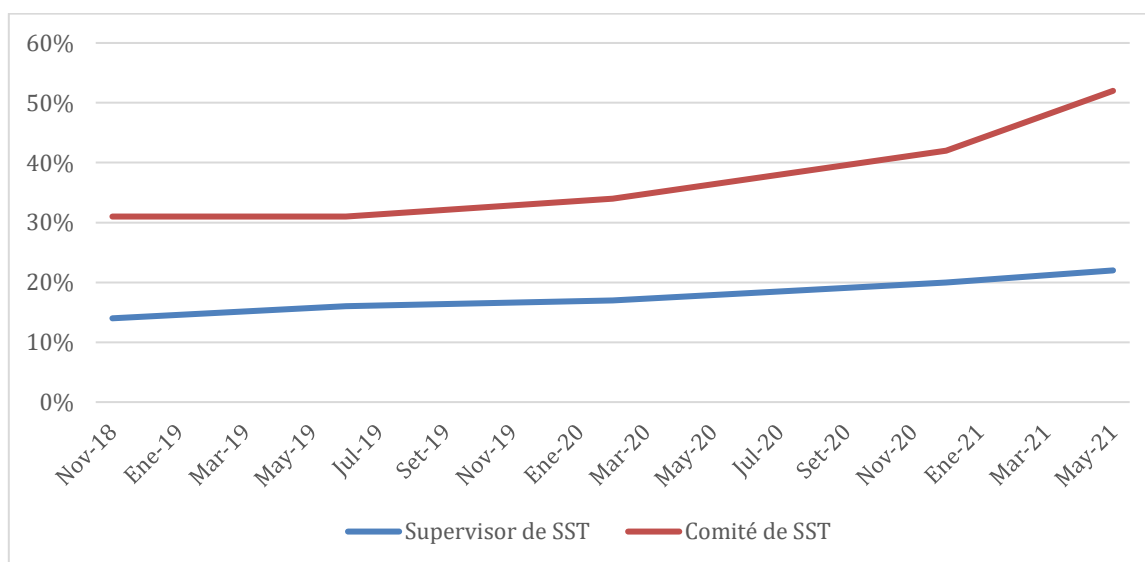
de estos órganos. En el caso de las organizaciones con menos de 20 trabajadores, en dicho periodo la implementación de Supervisores de SST se ha incrementado en 8 puntos porcentuales; y, en el caso de las entidades con 20 o más trabajadores, la instalación de CSST se ha incrementado en 21 puntos porcentuales aproximadamente. Ver Tabla N° 1 y Gráfico N° 3

**Tabla N° 1.** Perú: Nivel de cumplimiento de la obligación de contar con Comité o Supervisor de SST, nov. 2018- may. 2021

Período	N° de entidades con menos de 20 trabajadores	% cuenta con Supervisor de SST	N° de entidades con 20 o más trabajadores	% cuenta con Comité de SST
Nov 2018	279, 535	14% (40,255)	16, 803	31% (5,262)
Jun 2019	315, 863	16% (49,367)	19,832	31% (6,077)
Feb 2020	285, 436	17% (49,137)	17, 903	34% (6,139)
Dic 2020	295, 790	20% (58,776)	18, 972	42% (7,913)
May 2021	310, 420	22% (67,131)	19 694	52% (10,365)

Fuente: MTPE - Planilla electrónica.  
Elaboración propia

**Gráfico N° 3.** Perú: Nivel de cumplimiento de la obligación de contar con Comité o Supervisor de SST, nov. 2018- may. 2021



Fuente: MTPE - Planilla electrónica.  
Elaboración propia

La LSST y su Reglamento se publicaron hace una década; por lo que, es preocupante que después de transcurrido este tiempo solo el 22% de entidades con menos de 20 trabajadores cuenten con Supervisor de SST y solo el 52% de entidades con 20 o más trabajadores cuenten con CSST. En tal sentido, sirvan estas cifras para incentivar a las autoridades y actores sociolabores a redoblar esfuerzos para la instalación y el empoderamiento de estos órganos fundamentales para una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo.

## 5. Oportunidades de mejora para la implementación y el fortalecimiento de los CSST y Supervisores de SST

En relación a la necesidad de continuar con la implementación y el fortalecimiento de los CSST y Supervisores de SST, en este apartado se presentan buenas prácticas y experiencias exitosas desarrolladas por entidades de la administración pública con competencias en la promoción de estos órganos de consulta y participación. Ver Tabla N° 2 y 3.

**Tabla N° 2.** Buenas prácticas y experiencias exitosas en la implementación y el fortalecimiento de los CSST y Supervisores de SST

N°	Práctica o Experiencia exitosa	Entidad a cargo	Descripción
1	Publicación de la relación de empresas que declaran no tener CSST	SUNAFIL	Con la finalidad de promover la instalación y el adecuado funcionamiento de los CSST según lo dispuesto en la LSST, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) <sup>16</sup> publicó el 06 de abril de 2021 una relación de 9 mil 779 empresas privadas que no cuentan con CSST, conforme lo declarado por las propias empresas en el Registro de Información Laboral (T-Registro) de la planilla electrónica. La mayoría de estas empresas se concentran en Lima, Arequipa, La Libertad, Callao y Piura.

<sup>16</sup> Sunafil. *Nota informativa: SUNAFIL hace pública relación de más de 9 mil empresas que declaran no tener comité de seguridad y salud en el trabajo.* Abril de 2021. En: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/396675-sunafil-hace-publica-relacion-de-mas-de-9-mil-empresas-que-declaran-no-tener-comite-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

			<p>Posteriormente, el 28 de abril de 2021 la SUNAFIL<sup>17</sup> reportó que 864 empresas acreditaron que cuentan con CSST, por lo que se procedió a retirarlas del listado de empresas que declaran no tener implementado el Comité.</p> <p>Asimismo, SUNAFIL ofreció a los empleadores que no habían cumplido con su obligación de implementar el CSST una charla de asesoría sobre el procedimiento para la elección de los miembros del Comité, para lo cual los interesados se podían poner en contacto con la intendencia regional correspondiente.</p>
2	Estrategia de orientación para la implementación de CSST y Supervisores de SST	SUNAFIL	<p>En setiembre de 2020 la SUNAFIL<sup>18</sup> reportó que, a través de sus intendencias regionales, inició el envío de cartas de carácter orientador a 51 mil 732 empresas previamente identificadas, a fin de guiarlas paso a paso, en la pronta implementación de su CSST o Supervisor SST, según corresponda. De estas cartas, 7 mil 483 fueron enviadas a empresas que contaban con 20 o más trabajadores a su cargo y que no registraron en su planilla electrónica la constitución de un CSST; o en su defecto, declararon contar con un Supervisor de SST cuando no les correspondía. Por otra parte, remitieron 44 mil 249 cartas orientadoras a empresas con menos de 20 trabajadores que no declararon contar con un Supervisor de SST.</p> <p>Asimismo, según información reportada por la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría (INPA) de la SUNAFIL, en octubre de 2020 se remitieron 5,090 cartas orientadoras sobre el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo relacionadas al CSST y se recibieron 227 respuestas sobre el mismo tema. En el mismo periodo, respecto al cumplimiento de las disposiciones relacionadas</p>

<sup>17</sup> Sunafil. *Nota informativa: Más de 800 empresas reportaron tener Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Abril de 2021. En: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/488054-mas-de-800-empresas-reportaron-tener-comite-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

<sup>18</sup> Sunafil. *Nota informativa: SUNAFIL envía cartas a empresas del sector privado para orientar sobre la conformación del comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo*. Setiembre de 2020. En: <https://www.gob.pe/qu/institucion/sunafil/noticias/304876-sunafil-envia-cartas-a-empresas-del-sector-privado-para-orientar-sobre-la-conformacion-del-comite-o-supervisor-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>



			al Supervisor de SST, se enviaron 12,011 cartas y se recibieron 466 respuestas.
3	Elaboración de material de difusión.	MTPE	<p>A fin de proporcionar herramientas de gestión para la prevención de riesgos laborales y como material de difusión en el marco de la campaña de SST #YoTrabajoSanoySeguro, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) elaboró dos Guías sobre las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que se encuentran dispuestas en la normativa nacional vigente, en relación al CSST o Supervisor de SST y al Subcomité de SST en obras de construcción, las cuales incluyen referencias al contexto del COVID-19.</p> <p>El material se encuentra disponible en la página web del MTPE y del CONSSAT para su descarga gratuita (<a href="http://www.trabajo.gob.pe/CONSSAT/">http://www.trabajo.gob.pe/CONSSAT/</a>).</p>
4	Actualización normativa	MTPE PCM	<p>Mediante la Resolución Ministerial N° 256-2020-TR, se aprobó la Guía para el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo en las obras de construcción, que tiene como objetivo orientar a los empleadores, organizaciones sindicales y a los trabajadores en dicho proceso.</p> <p>Asimismo, el Decreto Supremo N°001-2021-TR, modificó el RLSST e incorporó nuevos artículos en relación al CSST y Supervisor de SST, los cuales brindaron solución a vacíos normativos y problemas que se presentaban en la práctica. Estos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 42. Reorganiza las obligaciones de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)</li> <li>• Artículo 49. Establece que los empleadores, excepcionalmente, pueden organizar el proceso electoral a falta de organización sindical; así como, cuando la organización sindical no convoque a elecciones dentro de los 30 días calendario de recibido el pedido por parte del empleador, o cuando incumpla</li> </ul>



			<p>con el cronograma del proceso electoral sin retomarlos en 5 días hábiles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 56. Dispone que, de no alcanzarse consenso en la elección de la presidencia y secretaría en 2 sesiones sucesivas, la designación de la presidencia se decide por sorteo; y la otra parte asume automáticamente la secretaría.</li> <li>• Artículo 44-A. Establece taxativamente las obligaciones de los miembros del Subcomité de SST, así como del Supervisor de SST.</li> </ul> <p>En el contexto de la COVID-19, el Decreto Legislativo N° 1499 estableció medidas temporales en materia de SST, una de ellas fue la prórroga de la vigencia del mandato de los representantes de los trabajadores ante el CSST mientras se encuentre vigente el Estado de Emergencia Sanitaria.</p> <p>Asimismo, con la finalidad de contribuir en el proceso de instalación de los CSST, Subcomités y Supervisores de SST; así como, para otorgar a la inspección del trabajo reglas claras para la verificación del cumplimiento de la normativa y para la orientación en materia de SST se publicó la Resolución Ministerial 245-2021-TR que aprueba el “Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo”, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 49 del RLSST, modificado mediante Decreto Supremo N° 001-2021-TR.</p>
5	Curso virtual e interactivo para Comités de SST	SERVIR	La Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha puesto a disposición de las servidoras y servidores civiles de las entidades públicas de los tres niveles (nacional, regional y local), especialmente de los miembros titulares y suplentes de los CSST, el curso virtual denominado: “Implementación del proceso de

		<p>seguridad y salud en el trabajo en las entidades públicas”.</p> <p>Este curso de 32 horas académicas busca que los participantes sean capaces de organizar, dirigir, ejecutar y evaluar las acciones necesarias para la planificación, implementación y mejora continua de la gestión de SST en su entidad, de acuerdo a la legislación vigente en la materia, reconociendo la importancia de contar con una gestión eficiente que tenga como objetivo la prevención de riesgos que puedan afectar la salud e integridad de los servidores civiles, en el marco de la ética de la función pública.</p> <p>La modalidad e-learnig en la que se imparte el curso ha permitido contar con una convocatoria masiva, pero a la vez focalizada en los actores que tienen a su cargo las acciones de SST en las entidades. En la convocatoria de mayo de 2021 fueron becados 935 servidores, en la de junio de 2021 fueron becados 1020 servidores y en la convocatoria de julio de 2021 se asignaron 408 becas.</p>
--	--	--

Elaboración propia

**Tabla N° 3.** Propuestas de mejora para la implementación y el fortalecimiento de los CSST y Supervisores de SST

N°	Propuesta de mejora	Entidad que estaría a cargo	Descripción
1	Publicación de la relación de entidades públicas que declaran no tener CSST, remisión de cartas orientadoras y asistencias técnicas personalizadas.	SERVIR	Según la información reportada en el T-registro de la planilla electrónica a diciembre de 2020, las actividades de administración pública en entidades que cuentan con menos de 20 trabajadores y en aquellas que tienen 20 o más trabajadores presentan una significativa cifra de incumplimiento en la conformación de sus CSST o Supervisores de SST. Al respecto, 6 de cada 10 entidades públicas no declaran si cuentan o no con CSST.

			<p>Asimismo, según información reportada por el Sistema Informático de Inspección del Trabajo de la SUNAFIL sobre las denuncias y las actas de infracción emitidas por esta entidad a abril del 2021, se revela que las actividades de la administración pública en general lideran el incumplimiento de las obligaciones relacionadas al CSST y Supervisor de SST.</p> <p>En tal sentido, se plantea como propuesta que SERVIR, como ente rector y responsable de la supervisión del cumplimiento de las normas y políticas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de las entidades del Sector Público, entre las que se encuentran aquellas referidas a la seguridad y salud en el trabajo, replique los mecanismos utilizados por la SUNAFIL para propiciar el cumplimiento de la normativa en las entidades públicas, como la divulgación de la lista de entidades públicas que no han declarado la existencia de CSST o Supervisor de SST; así como, la remisión de cartas orientadoras y las asistencias técnicas por entidad.</p>
2	Capacitación e-learning para los trabajadores que participan en los Comités, Subcomités o son Supervisores de SST.	SUNAFIL MTPE	<p>Con la finalidad de recibir aportes sobre medidas para el fortalecimiento de los CSST, se incorporó este punto en la agenda de la sesión ordinaria N° 57 del CONSSAT que se realizó el 16 de junio del 2020.</p> <p>Una de las propuestas del representante de la Confederación General de Trabajadores del Perú ante el CONSSAT fue la incorporación de un modelo de capacitaciones, a través de medios digitales, para que los trabajadores puedan estar informados sobre la importancia del cumplimiento de la LSST en lo que se refiere a la conformación de los CSST.</p> <p>En línea con dicha propuesta y de acuerdo a la experiencia de la ENAP, se recomienda brindar una capacitación e-learning para los</p>

<sup>19</sup> CONSSAT- MTPE. *Acta de la sesión ordinaria N°57.* Junio de 2020. En: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1276655/Acta%20sesi%C3%B3n%2057%20CONSSAT.pdf>

			trabajadores que participan en los Comités, Subcomités o son Supervisores de SST.
3	Difusión del procedimiento para la elección de los representantes de los trabajadores ante el CSST.	MTPE SERVIR SUNAFIL	<p>Mediante Resolución Ministerial N° 245-2021-TR se aprobó el “Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo”, el cual tiene como objeto orientar a los empleadores, organizaciones sindicales y a los trabajadores.</p> <p>Este Procedimiento, aplicable tanto para el sector público como el privado, incorpora las siguientes mejoras que merecen difusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han agregado plazos en el procedimiento de elección de los miembros ante el Comité de SST, Subcomité de SST y Supervisor de SST para garantizar su instalación.</li> <li>• El proceso de elección de los miembros ante el Comité de SST, Subcomité de SST y Supervisor de SST estará a cargo de una Junta electoral.</li> <li>• Se han incorporado reglas para la reconfirmación del Comité de SST cuando el 50% de los representantes de los trabajadores, incluidos titulares y suplentes, finalizan su vínculo laboral o incurrir en causal de vacancia.</li> <li>• Se establece que el proceso de elecciones puede llevarse a cabo en la modalidad: presencial, no presencial o semipresencial.</li> <li>• Se establecen otros puntos no regulados por la normativa de SST como la posibilidad de contratar a un tercero para llevar a cabo el proceso de elecciones, la información contenida en la convocatoria a elecciones, la posibilidad de conformar listas para elegir a los representantes ante el CSST, la facultad de designar personeros, entre otros.</li> </ul>
4	Notificaciones de SUNAFIL	SUNAFIL	En el contexto de la COVID-19, se debe hacer énfasis en el uso de los medios virtuales para la

	mediante la casilla electrónica y canales de denuncia abiertas al ciudadano		<p>recepción de denuncias y para la comunicación con los empleadores sobre el cumplimiento de la obligación de contar con un CSST o un Supervisor de SST. Una de las herramientas con las que cuenta la SUNAFIL es la casilla electrónica, a través de la cual los empleadores pueden ver el trámite de las notificaciones que se emitan, así como responder y enviar documentación.</p> <p>La implementación de este servicio está alineada a la simplificación administrativa, que tiene como propósito identificar y eliminar requisitos, exigencias y formalidades innecesarias en los procedimientos administrativos de las entidades del Estado y reducir los tiempos de espera, mejorando la productividad. Del mismo modo, deben estar habilitados los canales virtuales para recepcionar denuncias de los ciudadanos.</p> <p>En ambos casos, se recomienda la difusión sobre el uso y ventajas de estas herramientas virtuales.</p>
5	Medida de prevención negativa.	Congreso de la República MTPE	<p>Las propuestas señaladas en los puntos previos tienden a una prevención general positiva, en la que el empleador cumple la norma espontáneamente o, en su defecto, la cumple por exhortación de la SUNAFIL.</p> <p>En este sentido, se considera pertinente también incluir medidas de prevención general negativa como la aplicada por la Contraloría de la República, Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) y Ministerio de la Producción (PRODUCE) en sus procedimientos administrativos sancionadores; esto es, que agotada la vía administrativa la multa se convierta en ejecutable. En el caso de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) las órdenes</p>

			<p>de pago se reclaman siempre que haya pago previo. Es decir, se aplica el principio “solvet et repete”, conocido en términos comunes como el principio de “Pague primero luego reclame”.</p> <p>Esta propuesta requiere ser implementada a través de una norma con rango legal.</p>
	Trabajo articulado	<p>MTPE</p> <p>Gobiernos Regionales</p>	<p>Se recomienda trabajar en coordinación con las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de las regiones identificadas como críticas por los altos niveles de incumplimiento en el reporte de la existencia de CSST o Supervisor de SST en empresas y entidades con 20 o más trabajadores y con menos de 20 trabajadores, respectivamente. Asimismo, se sugiere que la adopción de medidas o acciones para velar y promover el cumplimiento de la conformación de CSST priorice las empresas de 20 a más trabajadores en actividades económicas con mayores porcentajes de incumplimiento.</p> <p>Por otro lado, se sugiere fortalecer las capacidades de los integrantes de los CSST y Supervisores de SST, priorizando las regiones identificadas por el mayor cumplimiento en el reporte de la existencia de CSST o Supervisor de SST en empresas y entidades con 20 o más trabajadores y con menos de 20 trabajadores, respectivamente. Asimismo, se sugiere que la adopción de medidas o acciones para el fortalecimiento de capacidades priorice las empresas de 20 a más trabajadores en actividades económicas con mayores porcentajes de cumplimiento.</p>

Elaboración propia

## **Conclusiones:**

1. En el Perú, la participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo que propicia una cultura de prevención de riesgos laborales positiva a nivel de empresa, se articula principalmente a través de los CSST; así como, de los Subcomités de SST y Supervisores de SST.
2. En los lugares de trabajo en los que el empleador ha optado por constituir Subcomités o Supervisores de SST, según el número de trabajadores, en cada centro de trabajo, los CSST se convierten en comités centrales que lideran y coordinan la ejecución de las funciones de todos los órganos de consulta y participación de la organización.
3. Ante la crisis generada por la pandemia de COVID-19, la participación de los trabajadores en SST reviste especial pertinencia, tanto en la toma de decisiones con soluciones sostenibles y apropiadas, como en el mayor compromiso con las decisiones adoptadas.
4. La información sobre el nivel de cumplimiento de la obligación de contar con un CSST o Supervisor de SST, señala que a mayo de 2021 el 22% de entidades con menos de 20 trabajadores cuentan con Supervisor de SST y solo el 52% de entidades con 20 o más trabajadores cuentan con CSST. El conocimiento de estas cifras permite que las instancias competentes puedan evaluar las mejores estrategias para el cumplimiento de la normativa en materia de SST.

## **Recomendación:**

1. Se sugiere implementar las recomendaciones y oportunidades de mejora que se proponen con el objetivo de incrementar el número de CSST y Supervisores de SST implementados en las empresas y entidades registradas en la Planilla Electrónica y, por otro lado, fortalecer las capacidades de los integrantes de los órganos que ya se encuentran instalados.

\*\*\*\*