

FISCALIZACIÓN LABORAL EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FIGURELLA PÍA PEYRONE VILLACORTA⁽¹⁾

“Ha llegado el momento de aunar los esfuerzos para que la seguridad y salud en el trabajo formen parte integrante de las estrategias destinadas a lograr un desarrollo sólido, sostenible y equilibrado. (...) El costo humano que representa esta tragedia diaria es incalculable. Sin embargo, se estima que el costo económico que conlleva la pérdida en días de trabajo, tratamiento médico y prestaciones abonadas en efectivo asciende cada año al 4 por ciento del PIB mundial”⁽²⁾.

I. INTRODUCCIÓN

Todas las actividades de trabajo generan riesgos laborales que pueden afectar la seguridad, salud e integridad de los trabajadores⁽³⁾. En muchas ocasiones los accidentes, daños, lesiones de trabajo y enfermedades profesionales, son producto

(1) 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 (PUPC). Docente adjunta al curso de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la PUCP.

(2) Director General de la OIT, Juan Somavia, en una declaración emitida con ocasión del Día Mundial de la SST. 2010.

(3) OSPINA, Estela. *El aseguramiento de los riesgos del trabajo en el Perú. Seguro complementario de trabajo de riesgo: Avances y limitaciones*. Lima, 2010. Véase: <<http://intranet.fide.com.pe/archivos/libros/ElAseguramientodelosRiesgosdeltrabajoenelPeru.pdf>>.

de las deficientes medidas de seguridad adoptadas por los empleadores o de la nula fijación de estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo⁽⁴⁾ establecidos por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST) y su reglamento.

Para contrarrestar el incumplimiento de la normativa en SST, el Estado cuenta con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y con los gobiernos regionales, instituciones que, mediante la inspección de trabajo, promueven y vigilan el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo (en adelante, SST), en los centros de trabajo, exigiendo eventualmente las responsabilidades administrativas que procedan⁽⁵⁾.

En ese contexto, y dado que la LSST ha sufrido importantes cambios con relación a la función pedagógica de la fiscalización laboral, mediante el presente trabajo analizaremos las medidas adoptadas por el Estado y su eficacia para lograr el cumplimiento de la normativa de SST en el país.

II. LA FISCALIZACIÓN LABORAL EN SST DESDE LA PROMULGACIÓN DE LA LSST

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. En ese marco, se crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, Conssat) espacio de diálogo social de empleadores, trabajadores y representantes del Estado que, de acuerdo al inciso k) del artículo 11 de la LSST tiene como una de sus principales funciones, velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de los actores del sistema.

Bajo ese escenario, el Conssat luego de su instalación en el año 2012, su principal objetivo fue la elaboración de la Política Nacional de SST, la cual fue promulgada mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR que tiene como objeto prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y trabajadores, que

(4) MORILLAS, Lorenzo. *Curso de Derecho Penal español. Parte especial*. Tomo I, Marcial Pons, Madrid, 1996, p. 992.

(5) Superintendente Nacional de Fiscalización Laboral, Aldo Ortega en una declaración con ocasión al ejercicio de las funciones de la Sunafil. 2014.

sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que estos realizan.

Al respecto importa destacar que el tercer eje de acción de la referida Política, tiene como objetivo promover el cumplimiento de la normativa sobre SST, mediante el fortalecimiento de la fiscalización y la promoción de mecanismos de autoevaluación de los sistemas de gestión y dentro de sus objetivos específicos se establecieron, entre otros: a) mejorar cualitativa y cuantitativamente la capacidad operativa de las entidades encargadas de verificar el cumplimiento de la normativa relativa a seguridad y salud en el trabajo, a nivel nacional y regional, con la asignación de recursos necesarios y suficientes; y, b) desarrollar mecanismos que faciliten e incentiven el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Así, una vez aprobada la Política Nacional de SST las acciones del Consat se orientaron centralmente a la aprobación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2017, instrumento llamado a concretar los ejes de acción definidos en la referida política. La firme voluntad de diálogo de los actores y el clima de confianza generado en la instancia tripartita, permitieron la aprobación del plan y el desarrollo de otras actividades en el marco de la agenda de trabajo 2013, todas ellas plenamente concordantes con la Política Nacional.

En consecuencia, tras la promulgación de la LSST, en el seno del Consat se diseñaron estrategias concretas en materia de fiscalización de las normas de SST, en concordancia a lo dispuesto por el artículo 7 de la Decisión 584 CAN, Instrumento Andino de la SST, establece que se adoptarán las medidas legislativas y reglamentarias necesarias, teniendo como base los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados, para que sus respectivas legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo contengan disposiciones que regulen, por lo menos, procedimientos de inspección, de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

No obstante lo expuesto, mediante la promulgación de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se estableció una nueva política de inspección del trabajo en materia de SST distinta a la aprobada en el Consat.

En efecto, de acuerdo a la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establece un plazo de tres años, periodo en el cual el sistema de inspección del trabajo peruano “privilegiará” acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras. Es decir, si el empleador cumple

con subsanar la infracción que se le observó, se concluirá la investigación inspectiva sin sanción alguna.

Definitivamente la estrategia plasmada en esta última norma no coincide con la establecida mediante diálogo social por el Conssat en el Plan Nacional de SST, dentro de cuyas acciones se encuentran: a) diseñar un perfil de inspector especializado en seguridad y salud trabajo, con conocimientos básicos en procesos de los sectores que inspeccionará; b) contratación de inspectores a nivel nacional; c) desarrollar metodologías de inspección en seguridad y salud en el trabajo; d) desarrollar metodologías especiales de orientación técnica para las micro y pequeñas empresas; e) elaborar una estrategia de fiscalización que incluya el sector informal y sectores más desprotegidos como las micro y pequeñas empresas.

En ese sentido, si bien la estrategia establecida por la norma que modifica la LSST no coincide con los acuerdos adoptados en el Conssat (Política y Plan Nacional de SST) respecto a la fiscalización laboral en esta materia, importa señalar que tampoco la contradice, sino la complementa.

No obstante ello, cabe resaltar que en la medida en que existe un espacio de diálogo social sobre SST, el cual tiene dentro de sus funciones principales plantear modificaciones o propuestas de normativa en seguridad y salud en el trabajo⁽⁶⁾, así como velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, lo adecuado para garantizar la participación de los actores sociales, trabajadores, empleadores y miembros del Estado como salvaguarda del diálogo social en esta materia, es que en el pleno del Conssat se discutan los proyectos de las modificaciones a la LSST, ello con base en lo dispuesto en el artículo 7 de la Decisión 584 CAN, Instrumento Andino de SST⁽⁷⁾, de la LSST y a la Política Nacional de SST, cuyo eje de acción N° 1 tiene como objetivo promover un marco normativo armónico, coherente e integral sobre SST, de base tripartita y adaptado a las necesidades de protección de los trabajadores y trabajadoras del país.

(6) “Artículo 11 LSST.- Son funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes: (...) c) Plantear modificaciones o propuestas de normativa en seguridad y salud en el trabajo, así como de aplicación o ratificación de instrumentos internacionales sobre la materia (...)”.

(7) “Artículo 7 Decisión 584 CAN, Instrumento Andino de SST.- Con el fin de armonizar los principios contenidos en sus legislaciones nacionales, los Países Miembros de la Comunidad Andina adoptarán las medidas legislativas y reglamentarias necesarias, teniendo como base los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados, para que sus respectivas legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo contengan disposiciones que regulen, por lo menos, los aspectos que se enuncian a continuación: (...) h) Procedimientos de inspección, de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; (...)”.

III. LA FUNCIÓN PEDAGÓGICA DE LA FISCALIZACIÓN LABORAL

Importa señalar que de acuerdo al artículo 10 de la Decisión 584 CAN, Instrumento Andino de SST, el Perú está obligado a adoptar las medidas necesarias para reforzar sus respectivos servicios de inspección de trabajo a fin de que estos orienten a las partes interesadas en los asuntos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, supervisen la adecuada aplicación de los principios, las obligaciones y derechos vigentes en la materia y, de ser necesario, apliquen las sanciones correspondientes en caso de infracción.

La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, contempla en su artículo 3.2 esta función de la inspección laboral, que la propia norma denomina como “de orientación y asistencia técnica”, lo cual supone brindar información y asesoramiento a los trabajadores y empleadores respecto de sus derechos y obligaciones.

Lo que existe detrás de esta concepción “educativa” de la fiscalización podría ser entendido como un sutil “retroceso”, donde la inspección laboral pasa por un ejercicio selectivo de sus competencias y funciones, reforzando su dimensión técnica de actuación⁽⁸⁾. Sin embargo, guarda sintonía con la necesidad de incentivar una actitud positiva de los empleadores frente a sus obligaciones laborales, fomentando una cultura de cumplimiento (en vez del solo cumplimiento por temor a las sanciones administrativas)⁽⁹⁾.

No obstante lo expuesto, las escasas evaluaciones acerca de esta experiencia concluyen que la estrategia preventiva no ha tenido los resultados esperados⁽¹⁰⁾.

En ese escenario, está latente el peligro de inducir desequilibrio entre las funciones punitivas y educativas. Así, se observan trayectorias distintas entre los países en materia de sanciones, aunque en todos se está otorgando más importancia a la promoción del cumplimiento voluntario y la prevención, buscando cierto

(8) PALOMEQUE, Manuel. “El nuevo espacio funcional de la inspección del trabajo: reflexiones críticas”. En: *Derecho y razón crítica*. Varona, Salamanca, 2004, p. 381.

(9) BOZA, Guillermo y MENDOZA, Luis. “La función pedagógica de la inspección laboral y los derechos colectivos laborales: presupuestos para una agenda a futuro en el Perú”. Véase: <<http://www.ius360.com/privado/laboral/la-funcion-pedagogica-de-la-inspeccion-laboral-y-los-derechos-colectivos-laborales-presupuestos-para-una-agenda-a-futuro-en-el-peru/1/>>.

(10) BENSUSAN, Graciela. “La efectividad de la legislación laboral en América Latina”. Véase: <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/dp18107.pdf>>, p. 31. En Mali, por ejemplo, se proporcionan información y asesoramiento técnicos a los empleadores y a los trabajadores durante las visitas a los establecimientos, las sesiones de conciliación o las visitas de empleadores y trabajadores. No obstante, esta actividad tiene un alcance limitado, dada la falta de medios de transporte y de trabajo de las oficinas de inspección.

equilibrio entre estrategias punitivas y propósitos preventivos y educativos, pues al debilitarse la función de detección de las violaciones y la acción punitiva termina por diluirse la capacidad de convicción necesaria para lograr la aceptación de los consejos y recomendaciones, en la parte educativa o de asesoría. Por ello, los especialistas sostienen que son funciones complementarias y no excluyentes: “el balance entre ambas funciones es la clave del éxito de los servicios de inspección”⁽¹¹⁾.

En efecto, de acuerdo al Convenio núm. 129, se equipara en importancia la función de control con la de informar y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más eficaz de cumplir las disposiciones legales pertinentes⁽¹²⁾.

Bajo esa línea, importa destacar que la concepción educativa o pedagógica no debería amparar una cultura de impunidad, donde lo que prevalezca sea el incumplimiento por el incumplimiento mismo, y no por falta de información o conocimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo que los empleadores deben observar. Es importante subrayar que este enfoque preventivo presupone al enfoque fiscalizador. Ni lo reemplaza ni lo aminora: lo complementa⁽¹³⁾.

IV. FISCALIZACIÓN LABORAL EN SST: CUANDO SE “PRIVILEGIA” LA PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE CONDUCTAS INFRACTORAS

Para garantizar la aplicación de las disposiciones legislativas relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, se prevé que el sistema de inspección del trabajo esté encargado de facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores⁽¹⁴⁾.

(11) Ídem. México sigue un enfoque más pedagógico y Brasil busca un mayor equilibrio entre la función punitiva y pedagógica (Jatobá, 2002).

La meta no es desempeñar un rol represivo sino tener un medio para el cumplimiento de la legislación laboral: “La acción represiva es solamente un instrumento para lograr acciones preventivas precedidas por la observación, discusión y promoción de medidas legales protectoras” (Jatobá, 2002, p. 15).

(12) Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133), p. 31.

(13) *Ibidem*. La función pedagógica de la inspección laboral y los derechos colectivos laborales: presupuestos para una agenda a futuro en el Perú.

(14) Artículo 3, párrafo 1, apartado b), del Convenio núm. 81 y artículo 6, párrafo 1, apartado b), del Convenio núm. 129.

Si bien esta información y asesoramiento no pueden sino favorecer la adhesión a las prescripciones legales, deben ir, asimismo, acompañados de un dispositivo de represión que permita procesar a los autores de infracciones comprobadas por los inspectores del trabajo. La credibilidad de todo servicio de inspección depende, en gran medida, no solo de su capacidad para asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la mejor forma de aplicar las disposiciones legales cuyo cumplimiento le corresponde controlar, sino también de la existencia y utilización efectiva de un sistema de sanción que sea lo suficientemente disuasivo. Para la inspección del trabajo, las funciones de control y de asesoramiento son, en la práctica, indisociables⁽¹⁵⁾.

Sin embargo, de acuerdo a la Única Disposición Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco de un enfoque preventivo de la política de inspección del trabajo se establece un plazo de tres años, durante el cual el sistema de inspección del trabajo privilegia acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras.

Asimismo la norma establece que, cuando durante la inspección del trabajo se determine la existencia de una infracción, el inspector de trabajo emite un acto de requerimiento orientado a que el empleador subsane su infracción. En caso de subsanación, en la etapa correspondiente, se dará por concluido el procedimiento sancionador; en caso contrario, continuará la actividad inspectiva.

Conforme se aprecia, la norma antes citada establece dos etapas de la fiscalización laboral de SST, una preventiva y otra sancionatoria, sin embargo, en la norma se consigna la palabra “privilegia”, la que consideramos inadecuada puesto que ésta significa de acuerdo a la Real Academia Española “exención de una obligación o ventaja exclusiva (...)”⁽¹⁶⁾ lo cual, sin duda, es contrario a la función pedagógica de la fiscalización laboral.

Sin embargo, a pesar de que consideramos adecuada la modificatoria que establece una nueva estrategia de la fiscalización laboral de SST (eliminando la palabra “privilegio”), no la consideramos suficiente para lograr que todos los empleadores del Perú conozcan las normas sobre SST y las cumplan, más aún cuando

(15) *Ibidem*. Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y otros, p. 99.

(16) De acuerdo a la RAE, privilegio significa: exención de una obligación o ventaja exclusiva o especial que goza alguien por concesión de un superior o por determinada circunstancia propia. Véase: <<http://lema.rae.es/drae/?val=privilegio>>.

no contamos con un número suficiente de Inspectores especialistas de la SST para realizar las funciones descritas.

En efecto, de acuerdo a los indicadores propuestos por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) la inspección del trabajo debe ser: Inspectores por cada 100.000 asalariados y por cada 100.000 asalariados asegurados⁽¹⁷⁾. Sin embargo, al año 2005 el Perú contaba con 1.34 Inspectores por cada 1000, 000 trabajadores⁽¹⁸⁾ y en la actualidad, existen 383 Inspectores de Trabajo⁽¹⁹⁾, entre especialistas en normativa socio laboral y en SST.

De acuerdo a la OIT, la limitación que tiene la inspección del trabajo en materia de recursos expresaría la falta de voluntad para hacer cumplir las normas. “La precaria situación de los recursos humanos y financieros es la mejor garantía de que los derechos reconocidos no van a ser respetados en las fábricas”⁽²⁰⁾.

Adicionalmente, cabe destacar que la estrategia preventiva no ha tenido los resultados esperados por deficiencias en el entrenamiento de los inspectores o por falta de instrumentos y metodologías apropiadas⁽²¹⁾.

Por todo lo expuesto, es evidente que la modificatoria de la LSST respecto al sistema de inspección de SST, por sí sola no garantiza el cumplimiento de la función informadora a los empleadores del país en normativa de SST.

En el párrafo 14 de la Recomendación N° 133 se sugiere a los miembros que inicien o promuevan una campaña educativa continua destinada a informar a las partes interesadas, por todos los medios adecuados, sobre las disposiciones legales pertinentes y la necesidad de aplicarlas estrictamente, y también sobre los peligros para la salud o la vida de las personas que trabajen en empresas agrícolas y de los medios más apropiados para evitarlos. Además, se enumeran los medios apropiados para la educación de los trabajadores, que habida cuenta de las

(17) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “15° Seminario para el Análisis de la nueva estrategia sindical para el año 2014. Véase: <<http://municipales.org.ar/festram2014/wp-content/uploads/2014/06/Trabajo-Decente-Pisarello.pdf>>.

(18) CUADRO 1. América Latina: Inspectores por trabajador, 2005. Véase: <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/dp18107.pdf>>.

(19) ALAYZA, Alejandra. “Un país ‘súper’ pero para todos”. Diario *La República*. Lima, fecha de publicación: 10/07/2014, p. 15. Ello fue puesto en conocimiento de los representantes de los trabajadores, empleadores y del Estado durante la sesión ordinaria N° 17 del Consat, llevada a cabo el 20 de febrero de 2014. En dicha oportunidad, los consejeros del Consat manifestaron su preocupación por la insuficiente cantidad de inspectores con los que se contaba para fiscalizar el cumplimiento de la normativa sobre SST. Véase: <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/CNSST/sesion_17_CONSSAT.pdf>.

(20) *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, p. 32.

(21) *Ibidem*, p. 31.

circunstancias nacionales, deberían incluir: a) la utilización de los servicios de promotores o animadores rurales; b) la distribución de carteles, de folletos, revistas y periódicos; c) la organización de sesiones cinematográficas y de emisiones de radio y de televisión; d) la organización de exposiciones y demostraciones sobre higiene y seguridad; e) la inclusión de las cuestiones de higiene, seguridad y otros particulares pertinentes en los programas de enseñanza de las escuelas rurales y de las escuelas de agricultura; f) la organización de conferencias para las personas que trabajen en la agricultura y que se vean afectadas por la introducción de nuevos métodos de trabajo o por la utilización de nuevas materias y sustancias; g) la participación de los inspectores del trabajo en la agricultura en los programas de educación obrera, y h) la organización de cursos, debates, seminarios y exámenes con premios.

Si bien las medidas previstas en la Recomendación N° 133 OIT están dirigidas al sector agrícola, no es menos cierto que estas podrían ser adaptadas y aplicadas de manera general o enfatizando en algún otro sector que el Estado tenga a bien priorizar en base a los factores de riesgos y el desconocimiento de la normativa en SST.

En atención a lo expuesto, consideramos que lo adecuado sería que el Estado ejecute con dotación de recursos necesarios, adicionalmente a la medida preventiva establecida en la modificatoria establecida, las medidas consensuadas en el Plan Nacional de SST y de ser posible las acciones establecidas en la Recomendación N° 133 OIT.

V. CONCLUSIONES FINALES

Consideramos que si bien la función pedagógica de la fiscalización laboral en SST fomenta el cumplimiento normativo en materia de SST, esta no debe ser “privilegiada” dado que esta función es indisoluble con la función de control o sanción en el sistema de la fiscalización laboral.

Concordamos con el Dr. Boza respecto a que la función educativa o pedagógica del sistema inspectivo, no debería amparar una cultura de impunidad.

El Conssat, mediante el diálogo tripartito de los trabajadores, empleadores y representantes del Estado, ha logrado determinar de manera consensuada una estrategia en materia de fiscalización laboral de la SST a ser ejecutada durante el periodo de 2014 al 2017, con base en los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados.

Dado que el Conssat tiene dentro de sus funciones principales plantear modificaciones o propuestas de normativa en seguridad y salud en el trabajo, así como velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, lo adecuado para garantizar la participación de los actores sociales, como salvaguarda del diálogo social en materia de SST, es que en el pleno del Conssat se discutan las modificaciones o propuestas normativas sobre SST.

La estrategia preventiva establecida por la modificatoria de la LSST respecto a la fiscalización laboral en SST no coincide con la establecida en la Política ni el Plan Nacional de SST sin embargo, no es contraria a los fines de la fiscalización laboral (pedagogía). No obstante, el uso de la palabra “privilegio” no es adecuado, pues genera que una interpretación errada, en la que se superpone la función pedagógica a la represiva, cuando de acuerdo al contenido normativo de la modificatoria, se establecen dos etapas claramente diferenciadas respecto del sistema de fiscalización en SST, primero la función pedagógica y segundo, la función sancionadora.

Asimismo, la referida estrategia preventiva no es suficiente en sí misma para lograr el objetivo de informar a todos los empleadores del Perú respecto de sus obligaciones legales en materia de SST no solo por carecer del número adecuado de inspectores de trabajo especialistas en SST para todo el país, sino por la falta de instrumentos técnicos para evaluar determinados factores de riesgo, falta de metodologías apropiadas, entre otros.

Para garantizar el cumplimiento de la normativa en SST en el país es necesario que el Estado asuma la responsabilidad de difundir adecuadamente los derechos que se reconocen en las normas jurídicas que promulga en materia de SST, para que estas sean efectivamente aplicadas por todos los sectores e individuos involucrados, para ello, es imprescindible que dote de los recursos humanos y financieros necesarios no solo al sistema de fiscalización laboral para que cumpla con su labor pedagógica sino para ejecutar las medidas consensuadas en el Plan Nacional de SST en esta materia. Adicionalmente, sería muy valioso para el país que el Estado ejecutara las acciones establecidas en la Recomendación N° 133 OIT (previa adaptación, de ser necesario).