



Consejo de Administración

348.^a reunión, Ginebra, 17 de junio de 2023

Sección Institucional

INS

Fecha: 28 de abril de 2023

Original: español

Quinto punto del orden del día

Informe del Director General

Cuarto informe complementario: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)

► Índice

	Página
I. Introducción	3
II. Examen de la reclamación.....	4
A. Alegatos de la organización querellante	4
Convenio núm. 111	4
Convenio núm. 156	5
Convenio núm. 176	5

B. Respuesta del Gobierno	5
Contexto de adopción del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM.....	5
Principios de prevención, responsabilidad e información y la base jurídica del procedimiento de presentación de declaración jurada de asunción voluntaria de responsabilidad.....	6
Identificación de grupos de riesgo	7
Derogación del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM	7
III. Conclusiones del Comité.....	8
Convenio núm. 111	8
Convenio núm. 156	9
Convenio núm. 176	11
IV. Recomendaciones del Comité.....	14

► I. Introducción

1. Por comunicaciones recibidas por la Oficina el 16 de junio y el 18 de septiembre de 2020, la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP) presentó una reclamación a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 24 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en la que se alega el incumplimiento por parte del Gobierno del Perú del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176). Dichos convenios fueron ratificados por el Perú el 10 de agosto de 1970, el 16 de junio de 1986 y el 19 de junio de 2008, respectivamente, y se encuentran todos en vigor en el país.
2. Las disposiciones de la Constitución de la OIT relativas a la presentación de reclamaciones son las siguientes:

Artículo 24

Reclamaciones respecto a la aplicación de un convenio

Toda reclamación dirigida a la Organización Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al Gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho Gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

Artículo 25

Posibilidad de hacer pública la reclamación

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del Gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, este podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT, revisado por el Consejo de Administración en su 291.^a reunión (noviembre de 2004), el Director General acusó recibo de la reclamación, informó de la misma al Gobierno de Perú y la transmitió a la Mesa del Consejo de Administración.
4. En su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), el Consejo de Administración, estimó que la reclamación era admisible y constituyó un comité tripartito para que la examinase. El comité tripartito está integrado por el Sr. Gerardo Corres (miembro gubernamental, Argentina), el Sr. Guido Ricci (miembro empleador, Guatemala), y la Sra. Liliana Ocmin (miembro trabajadora, Italia). Por comunicaciones de fecha 18 de diciembre de 2020, la Oficina informó al Gobierno del Perú y a la organización querellante de la decisión del Consejo de Administración. También les informó sobre las medidas, adoptadas por el Consejo de Administración en su 334.^a reunión (octubre-noviembre de 2018), relativas al funcionamiento del procedimiento para la discusión de las reclamaciones presentadas con arreglo al artículo 24 de la Constitución, que prevé la adopción de disposiciones destinadas a permitir un

procedimiento de conciliación voluntaria opcional o la aplicación de otras medidas en el plano nacional (GB.334/PV, párrafo 288, 1), *a*)).

5. En su comunicación de fecha 16 de junio de 2020, la organización querellante informó a la Oficina que no consideraba posible llevar a cabo una conciliación voluntaria opcional u otras medidas en el plano nacional dado que las normas inciden en las bases fundamentales del derecho del trabajo.
6. El Gobierno del Perú envió sus observaciones sobre la reclamación en una comunicación del 26 de febrero de 2021.
7. El Comité se reunió los días 14 y 21 de marzo de 2023 para examinar la reclamación y adoptar el presente informe.

► II. Examen de la reclamación

A. Alegatos de la organización querellante

8. La organización querellante explica que, en el contexto de la pandemia de COVID-19, el 9 de mayo de 2020 se adoptó el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM. Este identifica a las personas en «grupos de riesgo» respecto a la pandemia de COVID-19 y prevé en su artículo 8.3, que los trabajadores pertenecientes a dichos grupos de riesgo deben priorizar la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto, pero que «en caso deseen concurrir a trabajar o prestar servicios en las actividades autorizadas, pueden suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria». La FNTMMSP alega que los efectos de esta declaración violan lo dispuesto en los Convenios núms. 111, 156 y 176 en virtud de que eximen de responsabilidad al empleador, y que ello pone a las personas en grupos de riesgo en un dilema entre ir a trabajar o preservar su salud. La organización querellante también indica que los grupos de riesgo identificados se han ido ampliando mediante otras normas, y se refiere a tal efecto a la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA que contiene el Documento Técnico «Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al COVID-19».

Convenio núm. 111

9. La organización querellante alega que el requisito de la declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria crea una diferencia de trato entre los trabajadores que pertenecen a los grupos de riesgo debido a su estado físico y de salud (identificados en el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM y la Resolución Ministerial N° 484-2020-MINSA) y los trabajadores fuera de dichos grupos. Según la organización querellante, dicho requisito crea una diferencia ya que, para concurrir a trabajar, los trabajadores de un grupo de riesgo deben firmar una declaración jurada que excluye de responsabilidad a los empleadores, dejando dichos trabajadores sin una cobertura de seguridad y salud.
10. A este efecto la organización querellante invoca el incumplimiento de los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 111. La FNTMMSP hace referencia a la Constitución Política del Perú, que recoge la prohibición de discriminación por motivos de «origen, raza, sexo, idioma, opinión, condición económica o de cualquier otra índole», y la relaciona con el artículo 1, 1), *a*), del Convenio. Asimismo, la FNTMMSP alega que, al determinar las personas de grupo de riesgo y sus consecuencias en el empleo sin consulta con las organizaciones representativas de

trabajadores, el Gobierno ha infringido el artículo 1, 1), b), del Convenio. La FNTMMSP finaliza alegando una violación del artículo 2 del Convenio, indicando que las normas citadas contradicen la igualdad de oportunidades y de trato.

Convenio núm. 156

11. La FNTMMSP también alega la infracción de los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 156, subrayando que en Perú es común que las viviendas sean compartidas por padres, hijos, hermanos y nietos y que, durante, la pandemia de COVID-19 ello se traduce en la responsabilidad de «evitar contagiar a los miembros de la familia». La organización querellante alega que la exclusión de responsabilidad del empleador a través de la declaración jurada no solo deja a los trabajadores de grupos de riesgo desprotegidos, sino que traslada al trabajador el riesgo de contagiarse en el trabajo y contagiar a su familia, cuando el empleador debería asumir dicho riesgo.
12. La organización querellante también se refiere a un incumplimiento del artículo 3, alegando un trato discriminatorio dado que los trabajadores que pertenecen a grupos de riesgo se encuentran en un dilema entre ir a trabajar y asumir un riesgo de contagio de su familia, o no ir a trabajar para no convertirse en una carga para su familia en caso de contagio. La FNTMMSP finalmente se refiere al artículo 4, b), según el cual deben adoptarse medidas para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en lo que concierne a las condiciones de empleo. A este respecto, la organización alega que las medidas adoptadas por el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM son contrarias a las necesidades sobre las condiciones de empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares pertenecientes a grupos de riesgo, ya que se elimina una condición básica de cualquier empleo: que el empleador asuma su responsabilidad de prevención, garantía y seguridad ante la salud y la vida de sus trabajadores.

Convenio núm. 176

13. Por último, la organización querellante alega la infracción del artículo 3 del Convenio núm. 176, indicando que el Gobierno no ha realizado las consultas con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores para discutir las medidas de seguridad y salud en las minas en el contexto del COVID-19, a pesar del nivel significativo de contagios en las minas peruanas. La FNTMMSP también alega que el artículo 8.3 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM que impone el requisito de la declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria viola lo dispuesto en los artículos 6 a 12 del Convenio, dado que dichos artículos no permiten ningún supuesto de exclusión de responsabilidad de los empleadores respecto de la seguridad y la salud de sus trabajadores. A este respecto, la FNTMMSP agrega que la declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria prevista en el artículo 8.3 referido haría inoperantes las disposiciones de los artículos 6 a 12 del Convenio.

B. Respuesta del Gobierno

Contexto de adopción del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM

14. El Gobierno indica que mediante el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM se aprobó la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia de la COVID-19, iniciándose el mes de mayo de 2020 la Fase 1 de

«Reanudación de Actividades». En virtud de ello, a través del artículo 8.3 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, se vio por conveniente establecer que las personas en grupos de riesgo priorizaran su prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto, y se creó una medida para facultar a dichos trabajadores a trabajar *in situ* en su centro de labores si lo deseaban, debiendo suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria.

15. El Gobierno explica que el procedimiento para dicha declaración fue desarrollado a través de la Resolución Ministerial N° 099-2020-TR, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el Ministerio de Salud (MINSA), para cumplir el mandato contenido en el artículo 8.3 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM. Se indica que la suscripción de la declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria sigue los pasos siguientes:
 - a) la validación de la aptitud del trabajador con factor de riesgo para COVID-19 que desea voluntariamente concurrir a trabajar o prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo, y
 - b) la presentación de la referida declaración en forma y plazo.
16. Asimismo, se indica que dicho procedimiento es inclusivo y de muy pocas etapas para no sobreexponer a los mencionados trabajadores al riesgo de contagio del COVID-19 (utilización de medios digitales o virtuales y de medios físicos).
17. Además, el Gobierno menciona que la Resolución Ministerial N° 099-2020-TR resalta la importancia de que el empleador brinde información a los trabajadores con factores de riesgo para el COVID-19 que deseen trabajar presencialmente, y que asegure la disminución de riesgo que representa el virus del COVID-19 para ellos en el centro de trabajo. Asimismo, el representante legal del empleador también suscribe la declaración jurada, en señal de aceptación, y el médico responsable de la vigilancia de la salud en el centro de trabajo también la suscribe indicando la autorización de la realización de labores presenciales.
18. En este contexto, el Gobierno afirma que el procedimiento de suscripción de la declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria se basa en los principios esenciales de prevención, responsabilidad e información estipulados en la legislación nacional.

Principios de prevención, responsabilidad e información y la base jurídica del procedimiento de presentación de declaración jurada de asunción voluntaria de responsabilidad

19. El Gobierno informa de que las disposiciones relativas al procedimiento de presentación de declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria encuentran su fundamento jurídico en los principios de prevención, responsabilidad e información.
20. El **principio de prevención** se estipula en el artículo I del Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), según el cual el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. El Gobierno se refiere asimismo al artículo IX del mismo título de la LSST que establece el derecho de los trabajadores a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua (inclusive que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores).

21. Las medidas aplicables para la prevención y la protección se prevén en el artículo 21 de la LSST (tratamiento, control o aislamiento de peligros, minimización de riesgos, equipos de protección, etc.). Según el numeral 6.4.6 del Documento Técnico «Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad», es el médico ocupacional el que determina la aptitud del trabajador en las evaluaciones médico ocupacionales, de acuerdo a los criterios «apto», «apto con restricciones» y «no apto».
22. El Gobierno además especifica que, ante el incumplimiento del principio de prevención, concurre el **principio de responsabilidad** establecido en el artículo II del Título Preliminar de la LSST, por el cual el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él. Asimismo, indica que el artículo 26 de la misma ley establece que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es la responsabilidad del empleador, quien no se ve eximido de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.
23. Finalmente, el Gobierno señala que según el **principio de información** estipulado en el artículo IV del Título Preliminar de la LSST, los trabajadores tienen derecho a recibir del empleador una adecuada información preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y la salud de los trabajadores y su familia.
24. El Gobierno indica que, al cumplir con el mandato del artículo 8.3 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, valoró cada uno de los aspectos de la normativa mencionada a fin de respetar y resguardar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

Identificación de grupos de riesgo

25. Respecto a la identificación de «grupos de riesgo», el Gobierno explica que esta se realizó a través del Documento Técnico de la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA y se actualizó mediante las Resoluciones Ministeriales N°s 972-2020-MINSA y 905-2020-MINSA.
26. Indica que dichos grupos fueron identificados de acuerdo a la permanente información científica difundida a nivel global y con datos disponibles acerca de la presencia de comorbilidades y riesgo de presentar complicaciones severas en caso de padecer de COVID-19 tales como más riesgo de hospitalización, cuidados intensivos, ventilación mecánica y/o muerte, independientemente de otras comorbilidades. El Gobierno asimismo menciona que especialistas del MINSA continúan estudiando la situación de emergencia sanitaria por COVID-19 para proceder, según corresponda, a su incorporación a la normativa sectorial.
27. El Gobierno señala que la determinación de grupos de riesgo forma parte de las políticas, estrategias y programas de conducción global y de las intervenciones desde la Organización Mundial de la Salud, y se basa en evidencia científica. Por todo ello, el Gobierno considera que la determinación de grupos de riesgo atiende a aspectos más relacionados con la salud pública que a la salud ocupacional, atendidos única y exclusivamente por el MINSA, y no requiere ser sometida a consulta.

Derogación del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM

28. Por último el Gobierno informa que el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, que establece la declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria, ha sido derogado mediante la disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM del 30 de noviembre de 2020.

► III. Conclusiones del Comité

29. Las conclusiones se basan en el examen que el Comité ha realizado de los alegatos presentados por la organización querellante, así como en las observaciones comunicadas por el Gobierno en el presente procedimiento.
30. El Comité observa que la organización querellante alega el incumplimiento por parte del Gobierno del Perú de los Convenios núms. 111, 156 y 176 en virtud de la adopción del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, que en su artículo 8.3 dispone que, en caso deseen concurrir a trabajar o prestar servicios en las actividades autorizadas, los trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo pueden suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria.
31. El Comité toma nota que, de manera general, el Gobierno informa que: 1) en el contexto de la reanudación de actividades económicas durante la pandemia de COVID-19, se vio por conveniente establecer, en virtud del artículo 8.3 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, que las personas en grupos de riesgo priorizaran su prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto, creándose asimismo una medida para facultar a dichos trabajadores a trabajar *in situ*, si lo deseaban, mediante la suscripción de una declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria; 2) el procedimiento de suscripción de dicha declaración se diseñó para no sobreexponer a los trabajadores afectados al riesgo de contagio de COVID-19; 3) la Resolución Ministerial N° 099-2020-TR resalta la importancia de que el empleador brinde información a los trabajadores con factores de riesgo para el COVID-19 que deseen trabajar presencialmente y que se asegure la disminución de riesgo que representa el virus del COVID-19 para ellos en el centro de trabajo, y 4) el procedimiento de suscripción de la declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria se basa en los principios esenciales de prevención, responsabilidad e información estipulados en la legislación nacional. Asimismo, el Gobierno subraya que la identificación de los grupos de riesgo forma parte de las políticas y estrategias de salud pública y se basa en la evidencia científica difundida a nivel global. Finalmente, el Gobierno informa de que el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM fue derogado mediante la disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-PCM del 30 de noviembre de 2020.
32. El Comité abordará las diferentes cuestiones según su pertenencia a los distintos Convenios.

Convenio núm. 111

33. El Comité observa que la organización querellante alega el incumplimiento de los artículos 1 y 2 del Convenio en virtud de la diferencia de trato entre trabajadores según su pertenencia a grupos de riesgo en el marco de la pandemia de COVID-19. A su juicio, lo dispuesto en el artículo 8.3 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM contradice la igualdad de oportunidades y viola lo dispuesto en el Convenio. El Comité recuerda que los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 111 establecen lo siguiente:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:
 - a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada

por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

34. En lo que respecta al alegado incumplimiento de los artículos 1, 1), *a*) y 2 del Convenio, según el cual la declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria prevista en el Decreto crea una diferencia de trato entre los trabajadores que pertenecen a los grupos de riesgo debido a su estado físico y de salud y los trabajadores fuera de dichos grupos ¹, el Comité recuerda que el «estado físico y de salud» no se encuentra entre los motivos prohibidos de discriminación previstos por el artículo 1, 1), *a*) del Convenio (es decir, la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social).
35. A este respecto, el Comité recuerda que el artículo 1, 1), *b*) del Convenio prevé la posibilidad de que los Estados Miembros especifiquen otros motivos prohibidos de discriminación adicionales a aquellos previstos en el artículo 1, 1), *a*) del Convenio. El Comité observa que la Constitución Política del Perú, a la que se refiere la organización querellante, recoge la prohibición de discriminación por motivos de «origen, raza, sexo, idioma, opinión, condición económica o de cualquier otra índole». Sin embargo, el Comité constata que ni la organización querellante ni el Gobierno han proporcionado información sobre la existencia de disposiciones legislativas o de otra índole que especifiquen el estado físico o de salud como motivo prohibido de discriminación en el empleo y la ocupación de acuerdo con el Convenio núm. 111.
36. ***En estas condiciones y a la vista de todas las informaciones a su disposición, el Comité concluye que no puede considerarse que el estado físico y de salud sea un motivo prohibido de discriminación en el empleo y la ocupación en virtud del Convenio núm. 111 en el Perú y, en consecuencia, no continuará con el examen de los alegatos al respecto.***

Convenio núm. 156

37. El Comité observa que la organización querellante alega el incumplimiento de los artículos 1 a 4 del Convenio núm. 156, que establecen lo siguiente:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus

¹ Según el punto 7.3.4 del Lineamiento Técnico, las personas que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos deben realizar prioritariamente trabajo remoto: edad mayor de 65 años, hipertensión arterial refractaria, enfermedades cardiovasculares graves, cáncer, diabetes mellitus, asma moderada o grave, enfermedad pulmonar crónica, insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis, enfermedad o tratamiento inmunodepresor, u obesidad con IMC de 40 o más.

posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como **trabajadores con responsabilidades familiares**.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

38. El Comité observa que la organización querellante alega que en virtud de la exigencia de la firma de la declaración jurada de responsabilidad voluntaria se viola lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del Convenio. Concretamente alega que durante la pandemia de COVID-19 surgió la responsabilidad de «evitar contagiar a los miembros de la familia» y que, mediante la firma de dicha declaración, se exime de responsabilidad al empleador y se traslada al trabajador el riesgo de contagiarse en el trabajo y de contagiar a su familia, y que ello causa a los trabajadores un dilema: ir a trabajar asumiendo el riesgo de contagio, o no ir a trabajar para evitar el contagio del trabajador y su familia.
39. El Comité observa que los artículos 1 y 2 conciernen el ámbito de aplicación del Convenio y, más concretamente, que en virtud del artículo 1 el Convenio núm. 156 se aplica a los trabajadores y trabajadoras que tengan responsabilidades familiares que «limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella». **El Comité estima que, a la luz de la información proporcionada, no puede considerarse que las alegaciones presentadas se circunscriban en el ámbito de aplicación del**

Convenio núm. 156 y, en consecuencia, no continuará con el examen de los alegatos al respecto de los artículos 3 y 4 del Convenio.

Convenio núm. 176

40. El Comité observa que la organización querellante alega el incumplimiento de los artículos 3 y 6 a 12 del Convenio núm. 176 en virtud de la falta de consultas con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores para discutir las medidas de seguridad y salud en las minas en el contexto de la pandemia de COVID-19, y del requisito de la declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria establecido en el artículo 8.3 del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM. A su juicio, lo dispuesto en este artículo haría inoperantes las disposiciones de los artículos 6 a 12 del Convenio. El Comité recuerda que los artículos 3 y 6 a 12, del Convenio núm. 176, establecen lo siguiente:

Artículo 3

Teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacionales, y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, el Miembro deberá formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en las minas, en especial en lo que atañe a las medidas destinadas a hacer efectivas las disposiciones del presente Convenio.

[...]

Artículo 6

Al adoptar las medidas de prevención y protección previstas en esta parte del Convenio, el empleador deberá evaluar los riesgos y tratarlos en el siguiente orden de prioridad:

- a) eliminar los riesgos;
- b) controlar los riesgos en su fuente;
- c) reducir los riesgos al mínimo mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros, y
- d) en tanto perdure la situación de riesgo, prever la utilización de equipos de protección personal, tomando en consideración lo que sea razonable, practicable y factible y lo que esté en consonancia con la práctica correcta y el ejercicio de la debida diligencia.

Artículo 7

El empleador deberá adoptar todas las disposiciones necesarias para eliminar o reducir al mínimo los riesgos para la seguridad y la salud presentes en las minas que están bajo su control, y en particular:

- a) asegurarse de que la mina se diseña, se construye y se dota de equipos eléctricos, mecánicos y de otra índole, incluido un sistema de comunicación, de tal manera que se garantice una explotación segura y un medio ambiente de trabajo salubre;
- b) asegurarse de que la mina se pone en servicio, se explota, se mantiene y se clausura de modo que los trabajadores puedan realizar las tareas encomendadas sin poner en peligro su seguridad y salud ni la de terceras personas;
- c) adoptar medidas para mantener la estabilidad del terreno en las áreas a las que las personas tengan acceso por razones de trabajo;
- d) establecer, siempre que sea posible, dos vías de salida desde cualquier lugar subterráneo de trabajo, cada una de ellas comunicada con una vía independiente de salida a la superficie;
- e) asegurar la vigilancia, la evaluación y la inspección periódica del medio ambiente de trabajo para identificar los diferentes riesgos a que puedan estar expuestos los trabajadores, y evaluar el grado de exposición a dichos riesgos;

- f) asegurar un sistema de ventilación adecuado en todas las explotaciones subterráneas a las que esté permitido el acceso;
- g) en las zonas expuestas a riesgos especiales, preparar y aplicar un plan de explotación y procedimientos que garanticen la seguridad del sistema de trabajo y la protección de los trabajadores;
- h) adoptar medidas y precauciones adecuadas a la índole de la explotación minera para prevenir, detectar y combatir el inicio y la propagación de incendios y explosiones, e
- i) garantizar la interrupción de las actividades y la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de peligro grave para la seguridad y la salud de los mismos.

Artículo 8

El empleador deberá preparar un plan de acción de urgencia específico para cada mina destinado a hacer frente a los desastres naturales e industriales razonablemente previsibles.

Artículo 9

Cuando los trabajadores se encuentren expuestos a riesgos físicos, químicos o biológicos, el empleador deberá:

- a) informar a los trabajadores de manera comprensible de los riesgos relacionados con su trabajo, de los peligros que éstos implican para su salud y de las medidas de prevención y protección aplicables;
- b) tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo los peligros derivados de la exposición a dichos riesgos;
- c) proporcionar y mantener, sin ningún costo para los trabajadores, el equipo, la ropa según sea necesario y otros dispositivos de protección adecuados que se definan en la legislación nacional, cuando la protección contra los riesgos de accidente o daño para la salud, incluida la exposición a condiciones adversas, no pueda garantizarse por otros medios, y
- d) proporcionar a los trabajadores que han sufrido una lesión o enfermedad en el lugar de trabajo primeros auxilios in situ, un medio adecuado de transporte desde el lugar de trabajo y el acceso a servicios médicos adecuados.

Artículo 10

El empleador deberá velar por que:

- a) los trabajadores dispongan, sin ningún costo para ellos, de programas apropiados de formación y readaptación y de instrucciones comprensibles en materia de seguridad y salud, así como en relación con las tareas que se les asignen;
- b) se lleven a cabo, de acuerdo con la legislación nacional, la vigilancia y el control adecuados en cada turno que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúe en condiciones de seguridad;
- c) se establezca un sistema que permita saber con precisión y en cualquier momento los nombres de todas las personas que están bajo tierra, así como la localización probable de las mismas;
- d) se investiguen todos los accidentes e incidentes peligrosos, según se definan en la legislación nacional, y se adopten las medidas correctivas apropiadas, y
- e) se presente a la autoridad competente, un informe sobre los accidentes e incidentes peligrosos, de conformidad con lo que disponga la legislación nacional.

Artículo 11

De acuerdo con los principios generales de la salud en el trabajo y de conformidad con la legislación nacional, el empleador deberá asegurarse de que se lleve a cabo de manera sistemática la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a los riesgos propios de las actividades mineras.

Artículo 12

Cuando dos o más empleadores realicen actividades en una misma mina, el empleador responsable de la mina deberá coordinar la aplicación de todas las medidas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores y tendrá asimismo la responsabilidad principal en lo que atañe a la seguridad de las operaciones. Lo anterior no eximirá a cada uno de los empleadores de la responsabilidad de aplicar todas las medidas relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores.

41. En lo que respecta al alegado incumplimiento del artículo 3 del Convenio, debido a la falta de consultas con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores para discutir las medidas de seguridad y salud en las minas en el contexto de la pandemia de COVID-19, a pesar del nivel significativo de contagios en las minas peruanas, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la determinación de grupos de riesgo forma parte de las políticas, estrategias y programas de conducción global y de las intervenciones desde la Organización Mundial de la Salud, y se basa en evidencia científica. Por todo ello, el Gobierno consideró que la determinación de grupos de riesgo atiende a aspectos más relacionados con la salud pública que a la salud ocupacional, atendidos única y exclusivamente por el MINSA, y no requiere ser sometida a consulta.
42. El Comité comprende que el Decreto Supremo núm. 083-2020-PCM (ya derogado), ha sido adoptado en un contexto de crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19. El Comité subraya la importancia del vínculo entre la salud pública y la salud ocupacional para promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los sectores y recuerda que en relación con el Convenio núm. 176, las medidas para aplicar las disposiciones del Convenio deben incluir consultas con los interlocutores sociales de conformidad con el artículo 3 del Convenio.
43. En cuanto al alegato según el cual el requisito de la declaración jurada de asunción de responsabilidad voluntaria exime de responsabilidad al empleador y viola así lo dispuesto en los artículos 6 a 12 del Convenio dado que dichos artículos no permiten ningún supuesto de exclusión de responsabilidad de los empleadores respecto de la seguridad y la salud de sus trabajadores, el Comité toma nota de la subsecuente adopción el 29 de junio de 2020 de la Resolución Ministerial N° 099-2020-TR, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el MINSA cuyo artículo 4 establece que, sin perjuicio de la suscripción por parte de el/la trabajador/a de la declaración jurada, el empleador conserva la plena responsabilidad por la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y por el cabal cumplimiento de sus obligaciones en el marco de la LSST, su Reglamento y demás disposiciones legales emitidas para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19. El Comité recuerda la importancia de las responsabilidades generales de los empleadores en lo que se refiere a la adopción de todas las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo los riesgos para la seguridad y la salud en las minas, y observa que en las condiciones aquí examinadas, los empleadores mantuvieron su responsabilidad en materia de seguridad y salud, tal como se establece en el artículo 4 de la Resolución Ministerial N° 099-2020-TR. El Comité considera, por lo tanto, que se han respetado las obligaciones derivadas de los artículos 7 (primera parte) y 9, *a*), *b*) y *c*) del Convenio y no proseguirá con el examen de estos alegatos.
44. En lo que respecta a la alegada inoperancia de los artículos 6, 7, *a*) a *i*), 8, 10, 11 y 12 del Convenio en virtud de la adopción del Decreto Supremo N° 083-2020-PCM, en ausencia de alegatos más específicos el Comité no proseguirá con el examen de los mismos.

- 45.** *Por último, teniendo en cuenta el contexto de crisis sanitaria aguda provocada por la pandemia de COVID-19 en el que la reclamación fue presentada, el Comité subraya la importancia de sostener un diálogo social amplio con todas las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores de los sectores afectados al momento de adoptar medidas destinadas a encontrar soluciones eficaces y sostenibles a las crisis (como la provocada por la pandemia de COVID-19), incluidas las medidas de prevención y protección para garantizar la seguridad y la salud en las minas.*

► IV. Recomendaciones del Comité

- 46.** A la luz de las conclusiones que figuran en los párrafos 29 a 45 del documento en relación con los asuntos planteados en la reclamación, el Comité recomienda al Consejo de Administración que:
- a)** apruebe el presente informe y, en particular, las conclusiones formuladas en los párrafos 29 a 45, y
 - b)** publique el presente informe y dé por concluido el procedimiento iniciado por la reclamación presentada por la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP).

Ginebra, 21 de febrero de 2023

(Firmado) Sr. Gerardo Corres,
miembro gubernamental

Sra. Liliana Ocmin,
miembro trabajadora

Sr. Guido Ricci,
miembro empleador