

La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue publicada el 20 de agosto de 2011, con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Asimismo, establece normas mínimas para la prevención de riesgos laborales, pudiendo los empleadores y trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la norma, en adelante SST.

Ámbito de aplicación

Es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios a nivel nacional, entre ellos:

- Empleadores y trabajadores del sector privado.
- Trabajadores y funcionarios del sector público.
- Trabajadores de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú.
- Trabajadores por cuenta propia.

Los ministerios, instituciones y organismos públicos descentralizados tienen un plazo no mayor de 180 días para adecuar sus reglamentos sectoriales de SST a la presente Ley.

Comité y supervisores de seguridad y salud en el trabajo

- a) Los empleadores con 20 o más trabajadores a su cargo deberán constituir un comité de SST, el cual deberá estar conformado por igual número de representantes de la parte empleadora y la parte trabajadora.
- b) En el caso de empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios, se incorporará un miembro de la respectiva organización sindical en calidad de observador.
- c) En los centros de trabajo con menos de 20 trabajadores, se nombra a un supervisor de SST por los mismos trabajadores.

La presente Ley da mayor protagonismo a los sindicatos en los campos de la seguridad de la empresa.

Los miembros del comité y los supervisores de SST gozan de los beneficios detallados a continuación, desde 6 meses antes y hasta 6 meses después del término de sus funciones:

- Licencia con goce de haber para la realización de sus funciones.
- Protección contra despido arbitrario.

- Facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo.

Capacitación y entrenamiento

El empleador garantiza la oportuna y apropiada capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica y adopta disposiciones para que todo trabajador esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la SST. El Empleador debe establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral.

Responsabilidades del empleador

Para mejorar el conocimiento sobre la SST se incluye que el empleador debe:

- Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de SST.
- Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST.
- Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de SST.
- Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en SST.
- Elaborar un mapa de riesgos con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el comité de SST, el cual debe exhibirse en un lugar visible.

Obligaciones del trabajador

Los trabajadores para prevenir riesgos laborales tienen, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales.
- Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas

correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo. Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin deterioro de sus derechos remunerativos y de categoría.

El empleador considerará el género de los trabajadores, en materia de SST, al momento de asignarles las labores. Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para la salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.

De la documentación y su conservación

La Ley de SST exige llevar registros los cuales pueden ser llevados físicos o electrónicos, entre ellos:

- a) Accidentes de trabajo.
- b) Enfermedades ocupacionales.
- c) Exámenes médicos.
- d) Las investigaciones y medidas correctivas adoptadas en cada caso.
- e) Monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo ergonómicos.
- f) Inspecciones y evaluaciones de salud y seguridad.
- g) Estadísticas de seguridad y salud.
- h) Incidentes y sucesos peligrosos.
- i) Equipos de seguridad o emergencia.
- j) Inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

Los documentos y registros deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y autoridad competente, respetando el derecho de confidencialidad. Las empresas con 20 o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de SST.



Sanciones

- I. El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que se haya comprobado fehacientemente, como resultado de investigaciones, el daño causado al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.
- II. La omisión al cumplimiento de reportar las enfermedades ocupacionales que afectan a los trabajadores es sancionable de conformidad con los procedimientos administrativos de la materia.
- III. Intervención del Ministerio Público ante indicios de la presunta comisión de delito vinculado a la inobservancia de las normas de SST.
- IV. Incorporación del artículo. 168-A al Código Penal Peruano: "Atentado contra las condiciones de Seguridad e Higiene Industriales: El que, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de cinco años. Si, como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de cinco años ni mayor de diez años."

La información del presente es parcial e informativa, para mayor información remitirse a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.