



**FEPCCMAC**  
FEDERACION PERUANA DE CAJAS  
MUNICIPALES DE AHORRO Y CREDITO

Comité de Seguridad  
y Salud en el Trabajo



# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REGLAMENTO Y SISTEMA DE SST

***Líderes en Microfinanzas***

CMAC Arequipa  
CMAC Cusco  
CMAC Del Santa

CMAC Huancayo  
CMAC Ica  
CMAC Maynas

CMAC Paita  
CMAC Pisco  
CMAC Piura

CMAC Sullana  
CMAC Tacna  
CMAC Trujillo

Noviembre 2014

# MARCO NORMATIVO GENERAL

## Normas de carácter internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23º inc. 1).
- Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales (artículos 7º inc. b y 12º).
- Convenios Internacionales de la OIT (155, 161 y 187).

## Normas de carácter regional

- Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución N° 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Normas de carácter nacional

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Normas complementarias y sectoriales de seguridad y salud en el trabajo.

## Otras normas

- Convenios colectivos de trabajo.
- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

# NORMAS DE CARÁCTER NACIONAL

## ❖ Constitución Política del Perú

Artículos 1º, 2º inciso 1), 7º, 9º, 10º, 11º, 22º, 23º y 59º.

Artículo 7º.- Todos tienen **derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa**. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

El derecho a la SST está reconocido en los principales tratados sobre Derechos Humanos y en la Constitución Política del Perú, por tanto, tiene rango de **derecho fundamental**.

## Reglamento Interno de SST

Norma al interior de una empresa que regula la SST estableciendo: a) objetivos y alcances, b) liderazgo, compromisos y la política de SST, c) atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de SST, de los trabajadores y de las empresas que les brindan servicios si las hubiera, d) estándares de seguridad y salud en las operaciones, e) estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas, estándares de control de los peligros existentes y riesgos evaluados, y g) reparación y respuesta a emergencias, etc.





# **MARCO GENERAL DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, LEY N° 29783**

# ESTRUCTURA DE LA LEY DE SST



**Principios**

**Objeto y ámbito de aplicación**

**Política Nacional de SST**

**Sistema Nacional de SST**

**Sistema de Gestión de la SST**

**Derechos y obligaciones de los empleadores**

**Derechos y obligaciones de los trabajadores**

**Información de accidentes de trabajo y  
enfermedades ocupacionales**

**Inspección de Trabajo en SST**

# PRINCIPIOS DE LA SST



Prevención

Responsabilidad

Cooperación

Información y  
Capacitación

Gestión Integral

Atención Integral  
de la Salud

Consulta y  
Participación

Primacía de  
la Realidad

Protección

# OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN



## Objetivo

Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado, y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

## Ámbito de aplicación

### Empleadores y trabajadores:

- Del régimen laboral de la actividad privada.
- Trabajadores y funcionarios del sector público.
- Trabajadores de las FFAA y PNP.
- Trabajadores por cuenta propia.





# MARCO NORMATIVO

## ❖ LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La presente Ley es **aplicable a todos los sectores económicos y de servicios**; comprende a todos los empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de la **actividad privada** en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del **sector público**, trabajadores de las **Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú** y **trabajadores por cuenta propia**.

# Objeto y Campo de Aplicación

Aplica a cualquier organización.



Establece un SG-SST para eliminar o minimizar los riesgos al que están expuestos los trabajadores y otras partes interesadas.



Asegura la conformidad de la política de SST.



Implementa, mantiene y mejora de manera continua el SG-SST.











# POLÍTICA NACIONAL DE SST

## Política Nacional en SST

Obligación del Estado de formularla, ponerla en práctica y reexaminarla periódicamente. Todo ello, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores.

**Objetivo:** Prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.



# Riesgo laboral





# IMPORTANCIA DEL SG-SST

IMPORTANCIA DEL SG-SST

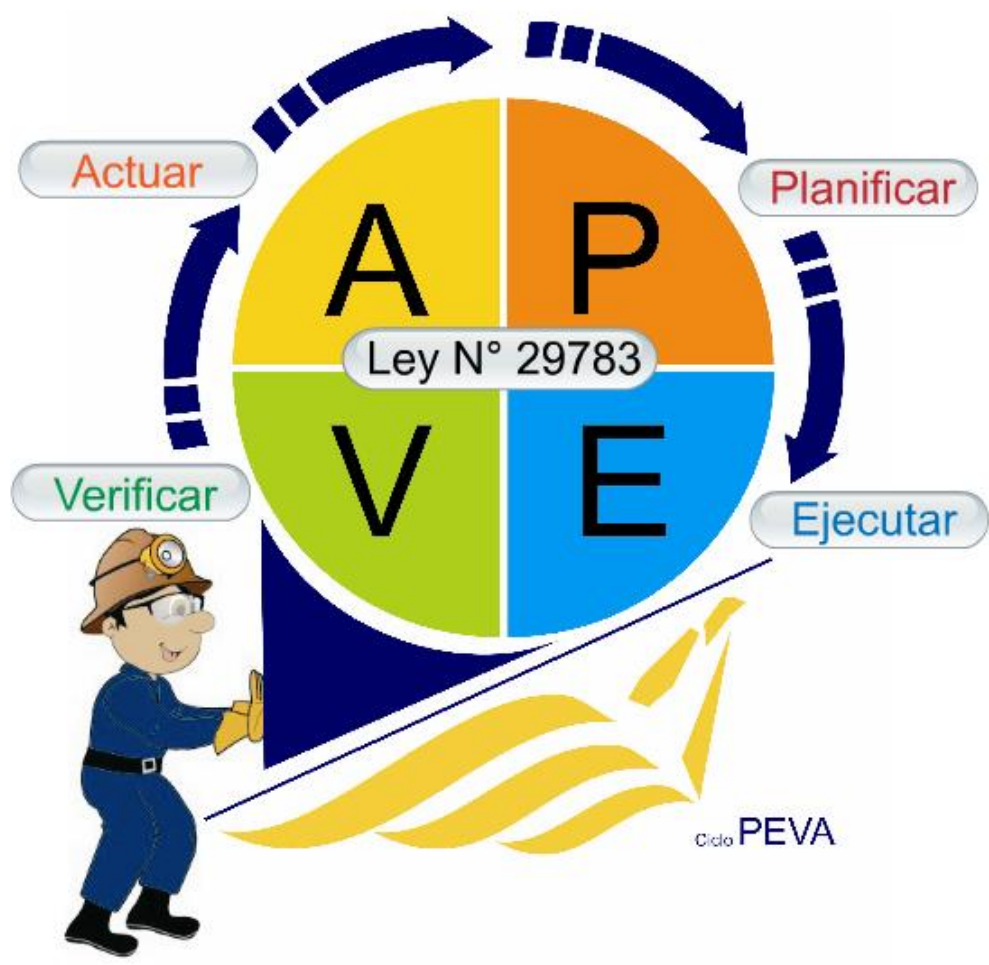
Proteger la integridad física, mental y social del trabajador a través de la prevención, eliminación, minimización y/o control de los riesgos laborales, y proteger el medio ambiente y la propiedad, cuyos beneficios recaen directamente en los trabajadores y sus familias, en los empleadores y en el propio Estado.



# **SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)**

# MARCO GENERAL

EL EMPLEADOR  
 DEBE ADOPTAR  
 UN ENFOQUE



STRUMENTOS Y  
 RECTRICES  
 TERNACIONALES  
 LA LEGISLACIÓN  
 GENTE



**PODER LEGISLATIVO**

**CONGRESO DE LA REPUBLICA**

**LEY Nº 29783**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA  
 POR CUANTO:  
 El Congreso de la República  
 Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;  
 Ha dado la Ley siguiente:

**LEY DE SEGURIDAD Y SALUD  
 EN EL TRABAJO**

Ciclo PEVA





# PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL SG-SST

**Participación indispensable en el SG-SST de los trabajadores y sus organizaciones sindicales para:**

- Consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la SST
- Convocatoria a elecciones y funcionamiento del Comité de SST
- Reconocimiento de los representantes de los trabajadores
- Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos





# POLÍTICA DEL SG-SST

El empleador, **en consulta con los trabajadores y sus representantes**, elabora la Política del SG-SST

La implementación del SG-SST considera:

- El tipo de empresa
- El nivel de exposición a peligros y riesgos
- Cantidad de trabajadores expuestos.

**La POLÍTICA del SG-SST debe ser:**

- Específica para la organización
- Apropiaada al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades
- Concisa, clara y efectiva mediante la firma del empleador
- Difundida y de fácil acceso a todas las personas
- Actualizada periódicamente

# COMITÉ COPARTICIPATIVO



# COMITÉ Y SUPERVISOR DE SST



**Objetivo:** Promover la SST, **asesorar y vigilar el cumplimiento** de la normativa nacional y del Reglamento Interno de (SST RISST)

Empleador con 20 o más  
trabajadores a su cargo

Comité de SST\*

Empleador con menos de 20  
trabajadores a su cargo

Supervisor de SST

\* Los empleadores con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del sindicato al Comité de SST en calidad de observador

# COMITÉ Y SUPERVISOR DE SST

**Objetivo:** Promover la SST, **asesorar y vigilar el cumplimiento** de la normativa nacional y del Reglamento Interno de SST (RISST)

## FUNCIONES

- Aprueba el RISST y el Programa Anual de SST
- Participa en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la SST, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Asegura que todos los trabajadores reciban una adecuada formación en SST
- Realiza inspecciones periódicas en las áreas, instalaciones, maquinaria y equipos
- Investiga las causas de todos los incidentes, accidentes y enfermedades que ocurran en el centro de trabajo emitiendo recomendaciones para evitar la repetición de los mismos.
- Verifica el cumplimiento en la implementación de las recomendaciones, así como la eficacia de las mismas
- Analiza y emite informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocurridas
- Supervisa los servicios de SST
- Reporta a la Gerencia el accidente mortal e incidente peligroso



# EVALUACIÓN: OBJETIVOS E INVESTIGACIÓN



## OBJETIVOS

- Identificar las fallas o deficiencias en el SG-SST
- Adoptar las medidas preventivas y correctivas asociadas al trabajo.
- Aportar información para determinar si las medidas de prevención y control de riesgos son eficaces

**La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la SST, permite determinar:**

Las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares).

Las causas básicas (factores personales y factores del trabajo).

Cualquier diferencia del SG-SST, para la planificación de la acción correctiva pertinente.





# EVALUACIÓN: AUDITORÍAS DEL SG-SST



El **empleador realiza auditorías periódicas** a fin de comprobar si el SG-SST ha sido **aplicado, es adecuado y eficaz** para la **prevención de riesgos laborales** y para la seguridad y salud de los trabajadores.

Participación de los trabajadores y sus representantes en:

- Selección del **auditor independiente**
- **Todas las fases de la auditoría**
- **Análisis de los resultados**

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a:

- Comité de SST
- Trabajadores
- Organizaciones sindicales







# OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES



# OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- Garantiza la SST de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor.
- Practica exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral acordes con los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
- Garantiza que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de sus organizaciones sindicales y, en su defecto, de elecciones democráticas
- Garantiza el real y efectivo trabajo del Comité de SST, asignando los recursos necesarios.
- Garantiza, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en SST a los trabajadores.
- Garantiza la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad o de gestante, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.



# OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- Define los requisitos de competencias para cada puesto de trabajo.
- Adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado.
- Establece programas de capacitación y entrenamiento.
- Considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores al momento de asignar las labores.
- Controla y registra que solo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

- Entregar a cada trabajador el RISST  
Realizar no menos de 4 capacitaciones al año en 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 .
- Elaborar un mapa de riesgos con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores y el Comité de SST, el que deberá exhibirse en un lugar visible.





# OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Las empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal, **en caso de incumplimiento, la empresa principal** es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudiera generarse.

Para tener en cuenta

**Los resultados de los exámenes médicos al ser confidenciales no pueden ser utilizados para ejercer discriminación alguna sobre los trabajadores en ninguna circunstancia o momento, el incumplimiento de tal deber por parte de los empleadores es pasible de acciones administrativas y judiciales.**



# OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El empleador



- Organiza un servicio de SST propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva
- Informa al MTPE los accidentes mortales, los incidentes peligrosos y cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral.
- Implementa los registros y documentación del SG-SST (físicos o electrónicos).
- Deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.



**CAJA MAYNAS**

**FEPCMAC**  
FEDERACION PERUANA DE CAJAS  
MUNICIPALES DE AHORRO Y CREDITO



# DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES



# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- Derecho a la información
- Protección contra actos de hostilidad
- Derecho a la formación continua
- Derecho a la participación
- Derecho a la consulta
- Casos especiales de protección





# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES



- 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 menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
- A comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.
- Elegir a sus representantes ante el Comité de SST o a sus Supervisores de SST.



En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del Comité de SST, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.



# DERECHO A LA INFORMACIÓN

Los trabajadores tienen derecho a recibir información sobre:



- ✓ Todos los aspectos de la SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.
- ✓ Los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.
- ✓ Las razones para los exámenes de salud ocupacional e investigaciones en relación con los riesgos para la seguridad y salud en los puestos de trabajo.
- ✓ Los resultados de los informes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud.



# DERECHO A LA INFORMACIÓN

Los empleadores que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo disponen lo necesario para que:

- ✓ Se proporcione información sobre la instalación adecuada, utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.
- ✓ Se proporcione información para el uso apropiado de los materiales peligrosos.
- ✓ Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos, estén o sean traducidos al idioma castellano y estén redactados en un lenguaje sencillo y preciso.
- ✓ Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.





# PROTECCIÓN CONTRA ACTOS DE HOSTILIDAD

Se considera acto de hostilidad a toda acción que, careciendo de causa objetiva o razonable, impide u obstaculiza de cualquier forma el desarrollo de las funciones que corresponden a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o a los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ✓ La transferencia de un trabajador motivada por razones de seguridad y salud en el trabajo debe producirse **sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.**
- ✓ Los trabajadores, sus representantes o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional están **protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador** que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.





# DERECHO A LA FORMACIÓN CONTINUA

Los trabajadores tienen derecho a recibir formación y capacitación sobre:



- ✓ Materia preventiva de SST.
- ✓ El puesto de trabajo específico o la función que cada trabajador desempeña.
- ✓ Los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.
- ✓ Los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.
- ✓ Las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.
- ✓ La actualización periódica de los conocimientos.
- ✓ Prevención de riesgos, instrucción y orientación adecuada para los nuevos trabajadores
- ✓ El nuevo puesto de trabajo, cuando sea transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.



# DERECHO A LA FORMACIÓN CONTINUA

## Las capacitaciones:

- No deben ser menos de 4 al año en materia de SST.
- Deben realizarse dentro de la jornada de trabajo. En caso contrario, corresponde el pago de las horas extras.
- Pueden ser impartidas por la empresa directamente o a través de entidades especializadas.
- Deben ofrecer, cuando proceda, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados.
- Deben ser especializadas y adicionales para los miembros del Comité de SSST y el Supervisor de SST.
- Estas capacitaciones deberán realizarse dentro de la jornada laboral.

- ✓ En ningún caso el costo de la formación recae sobre los trabajadores.
- ✓ El empleador debe brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en los cursos de SST.



# DERECHO A LA PARTICIPACIÓN

Los trabajadores tienen derecho a participar en:



- Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo.
- La elaboración de un mapa de riesgos
- El Consejo Nacional y Consejos Regionales de SST.
- Todos los elementos del Sistema de Gestión de SST
- La elecciones de representantes ante el Comité de SST
- La elección del Supervisor de SST.
- El Comité de SST
- El proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.





# DERECHO A LA CONSULTA

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados en:



- La formulación, puesta en práctica y reexamen de la Política Nacional de SST.
- La elaboración de la Política del Sistema de Gestión de SST.
- Todos los aspectos de la SST.
- Todos los elementos del Sistema de Gestión de SST.
- La selección del auditor, todas las fases de las auditorías y en el análisis de sus resultados.





# CASOS ESPECIALES DE PROTECCIÓN

## GESTANTES

- El empleador implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas.
- Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

## DISCAPACITADOS

El empleador garantiza la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos son considerados en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.



# CASOS ESPECIALES DE PROTECCIÓN

- En materia de SST, la **entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.**
- Las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.

Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.



# OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES



- **Revisar los programas de capacitación** y entrenamiento y formular las recomendaciones al empleador.
- **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.
- **Cumplir con las normas**, reglamentos e instrucciones de los programas de SST
- **Participar en los organismos paritarios**, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.



# OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES



- Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.







# INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD



# FACULTADES INSPECTIVAS



✓ Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, los representantes de los comités paritarios o los designados oficialmente

✓ Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor cumplimiento sobre las normas de SST, requerir al inspeccionado que dentro de un plazo determinado cumpla con realizar las modificaciones requeridas

✓ Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.



# PARTICIPACIÓN DE PERITOS, TÉCNICOS Y DEL MINISTERIO PÚBLICO



- El MTPE, el MINSA, los Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales y los órganos de la administración pública proporcionan peritos y técnicos debidamente calificados a la Inspección de Trabajo, para el adecuado ejercicio de las funciones de inspección en la materia.
- Si con ocasión del ejercicio de la función de inspección en las empresas se apreciara indicios de la presunta comisión de delito vinculado a la inobservancia de las normas de SST, la Inspección de Trabajo remite al Ministerio Público los hechos que haya conocido y los sujetos que podrían resultar afectados.



# REQUERIMIENTO EN CASO DE INFRACCIÓN Y RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO



Para las inspecciones que finalizan en medidas de recomendación y asesoramiento técnico, una vez comprobada la infracción, se sugiere al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones vulneradas y de las modificaciones necesarias en sus instalaciones, equipos y métodos de trabajo.

## Importante

- ✓ En materia de SST, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.
- ✓ Las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.





# ACCIÓN: MEJORA CONTINUA

**El empleador debe revisar y tomar acciones de los aspectos más relevantes del SG-SST, relacionados con:**

- Los objetivos de la SST de la empresa.
- Los resultados de las actividades del IPER.
- Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia.
- Investigación de accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- Resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por el empleador.
- Recomendaciones del Comité de SST, o del
- Supervisor de SST y de cualquier miembro de la empresa.
- Los cambios en el marco normativo vigente.
- Resultados de las inspecciones de trabajo y sus medidas de recomendación, advertencia y requerimiento.
- Los acuerdos convencionales y actas de trabajo.



# Modificaciones a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo	Antigua disposición	Modificación
13°, inciso d)	<p>El Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por (...) y tres representantes de los gremios de empleadores de la región, a propuesta de la CONFIEP.</p>	<p>El Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por (...) representantes de los empleadores de la región propuesto por:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Uno (1) por la CONFIEP</li><li>- Dos (2) por la Cámara de Comercio de cada jurisdicción o la Cámara Nacional de Comercio</li><li>- Uno (1) por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE, según reglamento</li></ul>
26°	<p>El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. Éste delega las funciones y autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien le rinde cuentas de sus acciones.</p>	<p>La modificación <u>permite la posibilidad de que los empleadores puedan suscribir contratos de locación de servicios con terceros, regulados por el Código Civil, para la gestión, implementación monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo.</u></p>



# Modificaciones a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo	Antigua disposición	Modificación
28°	<p>(...)</p> <p>En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de 20 años.</p>	<p>En el reglamento se establecen los registros obligatorios del empleador, <u>los que pueden llevarse por separado o en un solo libro o registro electrónico. Las MIPYME y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, llevarán registros simplificados.</u> Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de 20 años.</p>
32°	<p>Lo miembros del Comité paritario y Supervisores de SST gozan de licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, protección contra el despido incausado y facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, 6 meses antes y hasta 6 meses después del término de su función.</p>	<p>La modificación <u>exige la autorización del Comité de SST para el uso de las licencias con goce de haber para el cumplimiento de sus funciones.</u> Las funciones antes señaladas son consideradas como actos de concurrencia obligatoria que se rigen por el artículo 32° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. La ampliación de la licencia sin goce de haber requiere la opinión favorable del Comité de SST.</p>




## Modificaciones a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo	Antigua disposición	Modificación
49°, inciso d)	<p>El empleador tiene la obligación de practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.</p>	<p>El empleador tiene la obligación de practicar exámenes médicos <u>cada dos años de manera obligatoria, a cargo del empleador. El examen médico de salida es facultativo tanto para el empleador como para el trabajador. El que asume los costos del examen médico de salida es el empleador.</u> Solo en el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. Reglamentariamente por las entidades competentes se desarrollará los instrumentos necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.</p>
76°	<p>Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidentes de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto de menor riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.</p>	<p>Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidentes de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto de trabajo de menor riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría, <u>salvo en caso de invalidez absoluta permanente.</u></p>





# Modificaciones a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo	Antigua disposición	Modificación
<b>Cuarta disposición complementaria</b> 	<p>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 como salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos años ni mayor de cinco años.</p> <p>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 trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de 5 ni mayor de 10 años.</p>	<p>El que, <u>deliberadamente</u>, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y <u>habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en esta y como consecuencia directa de dicha inobservancia</u>, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de <u>1 ni mayor de 4 años</u>.</p> <p>Si como consecuencia de la inobservancia <u>deliberada</u> de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad <b>será no menor de cuatro, ni mayor de ocho años en caso de muerte, y no menor de 3 ni mayor de 6 años en caso de lesión grave.</b></p> <p><b><u>Se excluye de responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.</u></b></p>