



**PERÚ SAFE 2014:  
VIII CONFERENCIA ANUAL  
SOBRE SEGURIDAD  
INDUSTRIAL, VI CONGRESO  
ANDINO EN SEGURIDAD  
INDUSTRIAL, PROTECCIÓN  
INTEGRAL Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**“TODOS COMPROMETIDOS EN GENERAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y SEGURA EN LAS EMPRESAS”**

INTERPRETACIÓN Y  
APLICACIÓN DE LA LEY  
N° 30222, QUE  
MODIFICA LA LEY DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO-SST N°  
29783VIGENTE EN  
SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO

Estela Ospina  
Salinas



# Aspectos generales

Son claves...

**“TODOS COMPROMETIDOS EN GENERAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y SEGURA EN LAS EMPRESAS”**



## PREVENCIÓN (Definiciones)

(La política nacional) tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sea 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 (Convenio 155 de la OIT).

- Prevención hace referencia a todas aquellas medidas que se han tomado o que se han planeado para prevenir o minimizar los riesgos ocurridos en todas las fases del trabajo (Directiva marco 89/391/EEC).



# **EL DEBER GENERAL DEL EMPLEADOR EN PREVENCIÓN.**

**“TODOS COMPROMETIDOS EN GENERAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y SEGURA EN LAS EMPRESAS”**



## El deber general del empleador en prevención

- El deber general del empleador en prevención hace referencia al deber primordial de los empleadores de velar por la seguridad y salud de los trabajadores en todas las circunstancias.
- Este deber general de prevención se funda en el hecho de que es esencialmente el empleador quien determina las condiciones (de todo tipo) bajo las que sus empleados trabajan.



## Planificación y aplicación

**Diagnóstico  
IPER-IPERC**

Comparación con

**Normativa jurídica  
peruana**

**Sirve para:**

- Identificar
- Planificar
- Aplicar
- Medir la mejora continua



**Tener en cuenta:**

- Las características de los trabajadores.
- La naturaleza de la actividad.
- Los equipos.
- Los materiales y sustancias peligrosas.
- El ambiente de trabajo...



## Evaluación del SG-SST

### MECANISMOS



“TODOS COMPROMETIDOS EN GENERAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y SEGURA EN LAS EMPRESAS”





# MODIFICACIONES EN LA LEY SST

Contenido de la Ley No. 30222 y el  
reglamento

**“TODOS COMPROMETIDOS EN GENERAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y SEGURA EN LAS EMPRESAS”**



# Composición de los Consejos Regionales



## Artículo 13. Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

### Artículo 13. Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

- d) Tres representantes de los gremios de empleadores de la región, a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep).

- d) Tres (3) representantes de los empleadores de la región, de los cuales uno (1) es propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), dos (2) por las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción o por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perucámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE, según se especifique en el Reglamento.



## **Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

- 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. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento

# Liderazgo del SG-SST



## **Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

- 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. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.
- Sin perjuicio del liderazgo y responsabilidad que la ley asigna, los empleadores pueden 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, de conformidad con la Ley 29245 y el Decreto Legislativo 1038



# Registros del SG-SST



## Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte años.

## Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador. Los que pueden llevarse por separado o en un solo libro registro electrónico. Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, llevarán registros simplificados. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte (20) años.



## Artículo 32. Facilidades de los representantes y supervisores

- Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo gozan de licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función.

# Facilidades: representantes/Supervisores



## Artículo 32. Facilidades de los representantes y supervisores

- Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho a obtener, previa autorización del mismo comité, una licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función.
- Las funciones antes señaladas son consideradas 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 paritario.



# Obligaciones del empleador



## Artículo 49. Obligaciones del empleador

- d) 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.

## Artículo 49. Obligaciones del empleador

### Artículo 49. Obligaciones del empleador

- d)
- Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador.
- Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. 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. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.
-



# Adecuación al puesto de trabajo



## Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

### Artículo 76. 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 menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
- 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 menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente.



# Responsabilidad penal



## **Artículo 168-A. 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."

## **"Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**

- El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en estas y como consecuencia directa de la dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.
- Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada 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 será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.
- Se excluye la 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."

**"TODOS COMPROMETIDOS EN GENERAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y SEGURA EN LAS EMPRESAS"**





## Inspección en SST

- Para el caso de la fiscalización laboral mediante la referida Ley, se ha establecido el plazo de tres (3) años a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 30222 para que el Sistema de Inspección del Trabajo privilegie acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras, así en el caso de la realización de la inspección del trabajo y como consecuencia de ello se determine la existencia de una infracción, el inspector de trabajo procederá a emitir un acto de requerimiento con el fin de que se subsane la infracción.
- Si se subsana el requerimiento realizado en la etapa correspondiente, se procederá a dar por concluido el procedimiento sancionador, caso contrario se continuará con la actividad inspectiva.

# Inspección en SST



A partir de ello por el periodo de tres (3) años las multas que se impongan no serán mayores al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto, para el caso de seguridad y salud en el trabajo esta disposición no será aplicable en:

*(...) Infracciones que afecten las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, siempre que hayan ocasionado muerte o invalidez permanente al trabajador."*

Así como los actos de reincidencia, la cual se configura por la comisión de la infracción dentro de un periodo de seis meses desde que quede firme la resolución de sanción a la primera.



## Ubicación de fuentes normativas

Las normas generales y sectoriales sobre seguridad y salud en el trabajo pueden ser ubicadas en las siguientes direcciones electrónicas:

[www.29873.com.pe](http://www.29873.com.pe)

Comentarios y debate:

Blog: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/sst>



# Contratación de una empresa especializada



• **Artículo 26-A.-** la contratación de una empresa especializada para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, no libera a la empresa principal de su obligación de acreditar ante la autoridad competente el cumplimiento de dichas obligaciones. No podrá ser objeto de tercerización a través de la contratación de una empresa especializada, la participación del empleador en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Cuando se contrate a una empresa especializada para los efectos señalados en el párrafo anterior, la empresa principal debe comunicar oportunamente a todos sus trabajadores de esta contratación; precisando las responsabilidades que específicamente serán asumidas por la empresa contratada y la persona responsable para atender y brindar información sobre la materia.
- Sin perjuicio de ello, deberá asegurar un medio de comunicación directo con los trabajadores y la empresa principal para la atención de materias de seguridad y salud en el trabajo. La empresa especializada se encuentra obligada a facilitar el cumplimiento de las funciones del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso de los Subcomités de seguridad y Salud en el Trabajo.

***Artículo agregado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR. Modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.***



# Capacitación preventiva

**Artículo 27º.-** El empleado, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención.

La formación debe estar centrada:

- En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.
- En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando estos se produzcan.
- En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando estos se produzcan.
- En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.
- En la actualización periódica de los conocimientos.
- La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo; estas capacitaciones son consideradas como válidas para efectos del cumplimiento del deber de capacitación a que alude el artículo 27.
- 
- **Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR que modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.**

“TODOS COMPROMETIDOS EN GENERAR UNA CULTURA PREVENTIVA Y SEGURA EN LAS EMPRESAS”

# Capacitación preventiva



- **Artículo 28°.-** La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. La capacitación puede ser impartida directamente por el empleador, mediante terceros o por la autoridad Administrativa de Trabajo. En ningún caso el costo de la capacitación recae sobre los trabajadores.
- ***Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR que modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.***



# Los empleadores de intermediación o tercerización



**Artículo 34°.-**En los casos de empleadores de intermediación o tercerización, el empleadores usuario o principal también debe implementar los registros a que se refiere el inciso a) del artículo precedente para el caso de los trabajadores en régimen de intermediación o tercerización, así como para las personas bajo modalidad formativa y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que estos desarrollen sus actividades total o parcialmente en sus instalaciones.

- En el caso de más micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresa que no realicen actividades de alto riesgo, Ministerio de Trabajo y promoción del empleo establece un sistema simplificado de documentos y registros según lo previsto en la Resolución Ministerial N° 085-2013-TR y normas modificatorias.
- Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece formatos referenciales para los documentos y registros referidos en los artículos 32 y 33 del presente Reglamento; los que pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales.
- ***Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR que modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.***



# Licencias y facilidades CSST/Supervisor



- **Artículo 73°.-** los miembros trabajadores del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de licencia con goce de haber por treinta (30) días naturales por año calendario para la realización de sus funciones. Cuando las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia es computado en forma proporcional.
- Para efectos de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley, los días de licencia o su fracción se consideran efectivamente laborados para todo efecto legal.
- Entiéndase que en el caso de los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo, la autorización previa requerida para el uso de licencia con goce de haber o su ampliación referida en el artículo 32 de la Ley, es otorgada por el empleador que, por tener menos de veinte (20) trabajadores a su cargo, no está obligado a contar con Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La protección contra el despido incausada opera desde que se produzca la convocatoria a elecciones y hasta seis (6) meses después del ejercicio de su función como representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor.
- **Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR que modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.**





# Examen médico ocupacional



Es inaceptable que un trabajador muera, se hiera o se enferme, como consecuencia de su trabajo





# Exámenes Médicos Ocupacionales 1



**Artículo 101°.-** El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su record histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizado respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedido por el Ministerio de Salud.

- Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley:



## Exámenes Médicos Ocupacionales 2

- **Artículo 101°.-**

- **a)** Al inicio de la relación laboral o, para el inicio de la relación laboral, se realiza un examen médico ocupacional que acredite el estado de salud del trabajador.
- Los trabajadores deberán acreditar su estado de salud mediante un certificado medio ocupacional que tendrá validez por un periodo de dos (2) años, siempre y cuando se mantengan en al misma actividad económica.
- Los certificados de los exámenes médicos ocupacionales que ser realizan durante la relación laboral, tienen igual periodo de validez.
- El costo de estos exámenes es de cargo del empleador.



## Exámenes Médicos Ocupacionales 3

- **Artículo 101º.-**
- **b)** Los trabajadores o empleadores de empresas podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional adicional que debe ser pagado por el empleador.
- La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador.



## Exámenes Médicos Ocupacionales 4

### • **Artículo 101º.-**

- c) Los estándares anteriores no se aplican a las empresas que realiza actividades de alto riesgo, las cuales deberán cumplir con los estándares mínimos de sus respectivos Sectores.
- d) En el caso de las relaciones laborales que excedan el periodo de prueba y no cumplan el periodo señalado por el inciso d) del mencionado artículo 49, el examen médico de inicio es válido, siempre y cuando se mantenga en la misma actividad económica, para todo efecto y será presentado por el trabajador ante el próximo empleador, en caso de que no hayan transcurridos dos (02) años desde el examen médico ocupacional inicial mencionado.



## Artículo 101°.-

- e) En ningún caso, el costo del examen médico debe recaer en el trabajador.
- Asimismo, el Ministerio de Salud pública los precios referenciales de las pruebas y exámenes auxiliares que realizan las empresas registradas que brindan servicios de apoyo al medico ocupacional.
- 
- ***Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR que modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.***



## Registros obligatorios

- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes (+ investigación y las medidas correctivas).
- Registro de exámenes médicos ocupacionales .
- Registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgos disergonómicos.
- Registro de inspecciones internas de SST.
- Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- Registro de auditorias.



## Conservación de los registros

Tipo de Registro	Tiempo de Conservación
Registro de enfermedades ocupacionales	20 años
Registro de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos	10 años
Otros registros	5 años

Se deben exhibir los registros a la autoridad administrativa de trabajo.

**Archivo activo: eventos de los últimos (12) meses de ocurrido el suceso.**

**Archivo pasivo: Los de mayor antigüedad.**





## Reglamento Interno de SST (RISST)

- Elaborar un RISST es una obligación de las organizaciones con 20 o más trabajadores.
- El RISST debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores, personal de intermediación/tercerización, modalidades formativas, autónomos (permanentes o esporádicos).



## Contenido mínimo (RISST)

- Objetivos y alcances.
- Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud.
- Atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud, de los trabajadores y de los empleadores que les brindan servicios si las hubiera.
- Estándares de seguridad y salud en las operaciones.
- Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas.
- Preparación y respuesta a emergencias.



## ¿Cómo está compuesto el Comité de SST



**Sus miembros deben ser capacitados específicamente para el ejercicio del cargo**



## Obligación de constituir el CSST

- Las organizaciones con (20) o más trabajadores a su cargo.
- Las organizaciones con menos de 20 trabajadores deben contar con un Supervisor de SST.
- Si existe sindicato mayoritario, éste incorpora un observador al CSST.



## Elección de miembros ante el CSST



- Los trabajadores lo eligen por votación secreta y directa.
- La elección está a cargo del sindicato más representativo. En su defecto, a cargo del empleador.
- Ver Guía aprobada por Resolución Ministerial N° 148-2012-TR.



## Número de miembros

- Mínimo 4 y máximo 12.
- El número es definido por acuerdo de las partes. También pueden hacerlo vía negociación colectiva.
- A falta de acuerdo 6 miembros en organizaciones de más de 100 trabajadores, agregando 2 cada 100 trabajadores hasta llegar al máximo.



**iMuchas gracias!**  
[eospinas@prysmaperu.com](mailto:eospinas@prysmaperu.com)