

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Lima, 27 de junio de 2014

OFICIO N° 095 -2014-PR

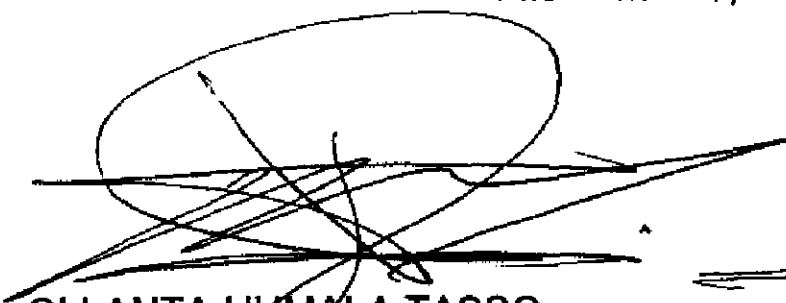
Señor
FREDY OTÁROLA PEÑARANDA
Presidente del Congreso de la República
Presente.-

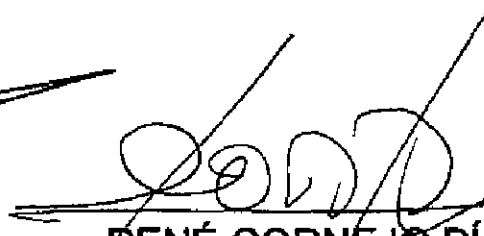
De nuestra consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú, a fin de someter a consideración del Congreso de la República, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, el proyecto de Ley que Modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

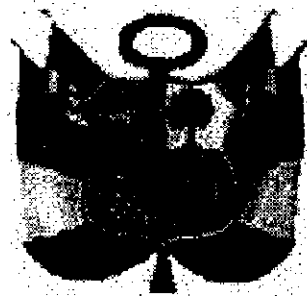
Mucho estimaremos que se sirva disponer su trámite con el carácter de URGENTE, según lo establecido por el Artículo 105° de la Constitución Política del Perú.

Atentamente,


OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República


RENÉ CORNEJO DÍAZ
Presidente del Consejo de Ministros

REPUBLICA DEL PERU



Proyecto de Ley

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N°

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:**

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar diversos artículos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 con el fin facilitar su implementación, manteniendo el nivel efectivo de protección de la salud y seguridad y reduciendo los costos para las unidades productivas y los incentivos a la informalidad.

Artículo 2.- Modificación de los artículos 26, 32, 49 y de la Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Modifíquese los siguientes artículos tal como se detalla a continuación:

“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 N° 29245 y Decreto Legislativo N° 1038.

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.

Artículo 49.- Obligaciones del Empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

(...)

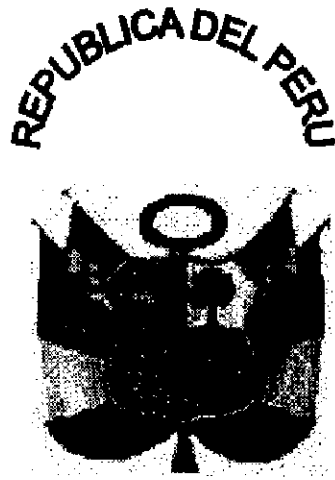
d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de 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.

CUARTA.- Modifíquese el artículo 168-A al Código Penal, con el texto siguiente:

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, no adopte las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de 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



Proyecto de Ley

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.

Artículo 3.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA.- Privilegio de la prevención y corrección de las conductas infractoras

En el marco de un enfoque preventivo de la política de inspección del trabajo se establece un plazo de tres (3) años, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, durante el cual el Sistema de Inspección del Trabajo privilegia acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras.

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

Durante el período de tres años, referido en el primer párrafo, la multa que se imponga no será mayor al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto sobre la base de los principios de razonabilidad, proporcionalidad así como las atenuantes y/o agravantes que correspondan, según sea el caso. Esta disposición no se aplicará en los siguientes supuestos:

- a) Infracciones muy graves que además afecten muy gravemente: i) la libertad de asociación y libertad sindical y ii) las disposiciones referidas a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- b) Infracciones referidas a la contravención de: i) la normativa vigente sobre la protección del trabajo del niño, niña y adolescente, cualquiera sea su forma de contratación, y ii) la normativa vigente sobre prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- c) Infracciones que afecten las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, siempre que hayan ocasionado muerte o invalidez permanente al trabajador.

- d) Actos de obstrucción a la labor inspectiva, salvo que el empleador acredite que actuó diligentemente.
- e) Actos de reincidencia, entendiéndose por tal a la comisión de la misma infracción dentro de un periodo de seis meses desde que quede firme la resolución de sanción a la primera.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

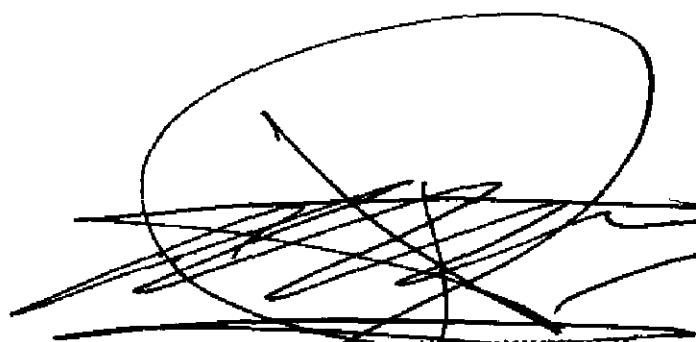
ÚNICA.- Normativa complementaria

Mediante Decreto Supremo refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se dictan las disposiciones complementarias que sean necesarias para la mejor aplicación de la Disposición Complementaria Transitoria de la presente Ley, que incluye el desarrollo de las excepciones a que se refiere el último párrafo de la referida Disposición Complementaria Transitoria.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Derogación

Deróganse o déjense sin efecto, según el caso, las normas que se opongan a la presente Ley.



OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República



RENÉ CORNEJO DÍAZ
Presidente del Consejo de Ministros

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta normativa tiene como objetivo incrementar el nivel efectivo de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, así como reducir los costos para las unidades productivas y los incentivos a la informalidad, a través de modificaciones necesarias a la Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, así como la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.

I) Sobre las modificaciones a la Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783

La normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo (en adelante SST) busca establecer estándares de protección adecuados para la fuerza laboral y corregir diversas fallas de mercado que afectan la actividad laboral (externalidades, riesgo moral en los seguros, otras formas de información asimétrica y sesgos en la percepción de riesgos).

La protección del trabajador en el ambiente laboral es justificada por la existencia de imperfecciones en el mercado laboral. El logro de niveles de protección de seguridad y salud en el trabajo o SST que sean adecuados mediante el establecimiento de parámetros en la regulación presenta problemas de implementación. Actualmente, los estándares regulatorios contenidos en la normatividad vigente pueden resultar costosos para una empresa representativa del país, pequeña en número de trabajadores y ventas. Como resultado de estas regulaciones (diversos exámenes médicos, capacitaciones y evaluaciones técnicas), surgen altos grados de incumplimiento de la normatividad y por tanto también diversas formas de informalidad.

El proyecto de Ley propone modificaciones que buscan lograr los mismos o inclusive mayores niveles efectivos de seguridad y salud en el trabajo, pero con otra distribución de gastos. Así, se lograría, manteniendo los niveles de SST efectivos, reducir el costo de las empresas y la eliminación o disminución de incentivos para el incumplimiento e informalidad.

Estos objetivos se esperan lograr a través de: (i) la fijación de parámetros adecuados, (ii) la eliminación de duplicaciones e ineficiencias, (iii) la construcción de sistemas de información, (iv) una mayor diferenciación de riesgos entre actividades, y (v) la corrección del sistema de penalidades.

En este orden de ideas, los cambios que se presentan en la propuesta normativa son:

a) Los exámenes médicos

El proyecto propone modificar el inciso d) del artículo 49 de la Ley referido a la obligación del empleador de practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral de los trabajadores. Esto se considera poco razonable no solo por los sobrecostos asociados, sino también por la duplicidad que habría en la provisión de salud al trabajador.

El número de exámenes de un trabajador depende de la duración de su contrato con la empresa. La rotación del personal determinara la cantidad de exámenes. Considerando un precio de los exámenes generales establecidos en el Documento Técnico (Protocolo de Exámenes Médicos Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos) en un nivel de S/. 100 por trabajador, un trabajador que labora un año requiere de 3 exámenes con un costo de S/. 300. Si las ventas promedio de una empresa de 10 trabajadores a menos es de alrededor de S/. 188 mil soles, los exámenes médicos corresponden al 1.6% del total de las ventas. Con un costo de S/. 200 por trabajador, los exámenes médicos corresponden al 3.2% del total de las ventas, sin considerar las otras obligaciones.

Por otro lado, la proporción de asegurados según tamaño de empresa es 56.9% (menos de 100 trabajadores), 83.2% (empresas con más de 100 y menos de 500 trabajadores) y 89.3% (empresas con 500 o más trabajadores). En ese sentido, y aun dividiendo por tamaños de empresas, la mayoría de trabajadores tiene un seguro que cubra sus necesidades de salud en caso tuviera alguna eventualidad. Con la obligación de realizarse 3 exámenes médicos adicionales se estaría duplicando en gran medida la provisión de salud a cada uno de ellos, sin un motivo de fuerza mayor.

En tal sentido, la propuesta considera: *“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”.*

b) Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En el artículo 26 de la Ley, se establece que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, siendo él el que 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.

En general, la mayoría de empresas no son especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo como para cumplir con el desarrollo, aplicación y la rendición de cuentas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Les resultaría difícil, entonces, el cumplimiento de la misma Ley en general, teniendo que incorporar dentro de sus planillas a personal especializado para cumplir con esas funciones.

Por ello, se propone agregar la posibilidad de suscribir contratos de locación de servicios con terceros para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre Seguridad y Salud en el trabajo. Así, se asignarían estas funciones a una empresa especializada de ser el caso, aumentando así la protección efectiva del trabajador y reduciendo los márgenes de error en la implementación y cumplimiento de la Ley.

c) Facilidades de los representantes y supervisores

Se propone la modificación del artículo 32 de la Ley que establece que 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. Sin embargo, no se especifica

la instancia que aprueba las licencias, habiendo un vacío que pudiera perjudicar el trabajo de los empleadores y los trabajadores.

Dado el problema, se considera necesario especificar una instancia que apruebe las licencias con goce de haber, estableciendo un filtro para que ellas seas solicitadas solamente en casos donde sea necesario. Se propone, así, que sea el comité paritario quien las apruebe.

d) La responsabilidad penal del empleador

La cuarta disposición complementaria modificatoria de la Ley establece que los empleadores que no adopten las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, serán reprimidos con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de cinco años. Del mismo modo, para aquellos casos donde como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurra 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 para los empleadores.

La medida podría resultar excesiva dado que no se hace explícito la causal de negligencia. En ese sentido, ante cualquier accidente de trabajo, se podría estar afectando la libertad de personas que no tuvieron manera de prever un evento de la naturaleza aleatorio.

Se propone, primero, especificar las causales por las cuales los empleadores puedan ser reprimidos con pena privativa, acotándolo a situaciones donde se ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física del trabajador y se haya podido prever por incumplimiento de las disposiciones de la Ley. Del mismo modo, separar las penas en caso de lesiones graves o de muerte pues debieran estar diferenciadas, no siendo iguales las faltas en magnitud.

En tal sentido, la propuesta considera: *“El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de 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.”

II) Sobre las modificaciones a Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.

En el marco de un enfoque preventivo de la política de inspección del trabajo, resulta necesario establecer un periodo en el cual las empresas puedan institucionalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral considerando la orientación y asistencia técnica de la Autoridad Administrativa de Trabajo, a fin difundir el contenido de los derechos sociolaborales y hacer más efectivos su cumplimiento.

En tal sentido, la propuesta considera el establecimiento de un plazo de tres años para el fomento de las funciones de orientación y asistencia técnica, en el cual, la multa que se imponga no será mayor al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto sobre la base de los principios de razonabilidad, proporcionalidad así como las atenuantes y/o agravantes que correspondan, según sea el caso. Esta disposición no se aplicará en los siguientes supuestos:

a) Infracciones muy graves que además afecten muy gravemente: i) la libertad de asociación y libertad sindical y ii) las disposiciones referidas a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

b) Infracciones referidas a la contravención de: i) la normativa vigente sobre la protección del trabajo del niño, niña y adolescente, cualquiera sea su forma de contratación, y ii) la normativa vigente sobre prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.

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

d) Actos de obstrucción a la labor inspectiva, salvo que el empleador acredite que actuó diligentemente.

e) Actos de reincidencia, entendiéndose por tal a la comisión de la misma infracción dentro de un periodo de seis meses desde que quede firme la resolución de sanción a la primera.

EFFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de Ley no se contrapone a ninguna disposición constitucional ni a las normas legales vigentes, siendo su objetivo principal facilitar el cumplimiento de la ley por las empresas, al mismo tiempo que proteger efectivamente a los trabajadores.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente Ley no generará mayores gastos al Tesoro Público.