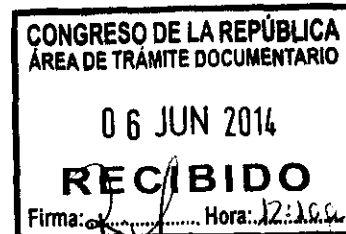




Proyecto de Ley Nº 3577/2013-CR

"AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO"



Proyecto de Ley que propone la modificación de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los Congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario Fuerza Popular, a iniciativa del Congresista **KENJI GERARDO FUJIMORI HIGUCHI**, ejerciendo el derecho que confieren los artículos 102º y 107º de la Constitución Política del Perú, así como el numeral 2 del artículo 76º del Reglamento del Congreso de la República, proponen la siguiente iniciativa legislativa:

PROYECTO DE LEY

El Congreso de la República
Ha dado la ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY Nº 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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 Nº 29783 con el fin de mejorar su efectiva aplicación y fomentar una conciencia nacional en los empleadores y trabajadores de laborar en condiciones adecuadas de seguridad logrando la prevención adecuada de riesgos y evitar el incremento de accidentes de trabajo.

Artículo 2. Modificación de los artículos 49, 53, 75 y 76 de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Modifíquese los siguientes artículos tal como se detalla a continuación:

"Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

(...)

d). Realizar dos exámenes al año a los trabajadores continuos y en los casos de que un trabajador tenga varios empleadores o haya tenido una rotación laboral con el mismo empleador o con otro distinto pero que supere dos al año, deberá presentar los mismos exámenes médicos realizados como validación de su estado de salud, los mismos que deberán ser aceptados por el empleador contratante. "

"Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo

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 caso de que producto de la vía



inspectiva, se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, producido por falta de prevención en materia de seguridad y como consecuencia de esta falta de prevención se haya producido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Inspector de Trabajo deberá formular la demanda de daños y perjuicios, a efectos que el Juez de trabajo determine el pago de una indemnización a favor del trabajador perjudicado.

"Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros

Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, el empleador deberá entregar bajo cargo a los trabajadores todos los resultados de las evaluaciones de los riesgos en el trabajo, debiendo los trabajadores, tomar conocimiento inmediato de los mismos y aplicar las medidas de seguridad dispuestas en el IPER."

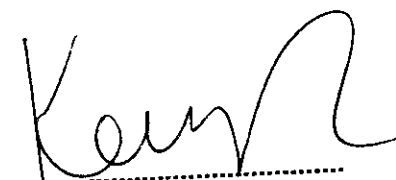
"Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

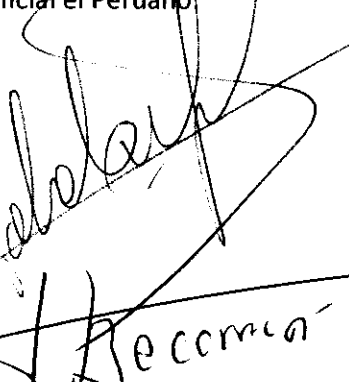
Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría, con excepción de los siguientes supuestos:

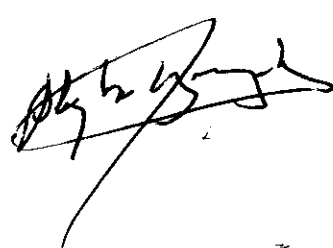
- a) *Cuando el empleador, por temas de estructura organizacional, no se encuentra en condiciones de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo; y,*
- b) *Cuando el empleador se encuentra en condiciones de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo pero éste no cuenta con la aptitud física o psíquica para realizar la función encargada."*

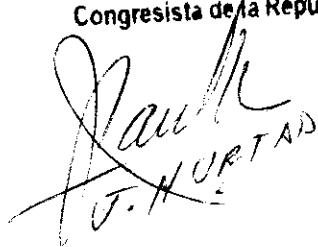
DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

UNICA. La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial el Peruano


KENJI GERARDO FUJIMORI HIGUCHI
Congresista de la República


HÉCTOR V. BECERRIL RODRIGUEZ
Congresista de la República


HÉCTOR V. BECERRIL RODRIGUEZ
Portavoz Titular
GRUPO PARLAMENTARIO FUERZA POPULAR


J. HURTADO


OTAN LAR VACCINELLI



CONGRESO DE LA REPUBLICA

Lima,10.....de.....Junio.....del 2014.....

Según la consulta realizada, de conformidad con el

Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la

República: pase la Proposición N° 3577 para su

estudio y dictamen, a la(s) Comisión (es) de

Trabajo y Seguridad Social.

.....
.....
.....

JAVIER ANGELES ILLMANN
Oficial Mayor(e)
CONGRESO DE LA REPUBLICA

LEY QUE MODIFICA LA LEY Nº 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

El 20 de Agosto del 2011 fue publicada en el Diario Oficial El Peruano la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la que tiene por objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, contando para ello 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.

La Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los 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 y trabajadores por cuenta propia.

La norma dispone el orden de prioridad que debe aplicarse a las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el que se detalla a continuación:

- Eliminación de los peligros y riesgos. Debiéndose combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
- En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

Se establece que el empleador en consulta con los trabajadores y sus representantes expondrá por escrito la política materia de seguridad y salud en el trabajo, la misma que debe ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades, ser concisa y estar redactada con claridad, además de estar fechada y

hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización, ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo y ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

El empleador debe asegurar que los trabajadores y sus representantes sean consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

Asimismo, el Empleador deberá adoptar las medidas para que los trabajadores y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Porque se dificulta su implementación y cumplimiento?

Para todos, la Ley es positiva, pues tiene como objetivo fortalecer el respeto de la vida y salud de las personas, sin embargo, es necesario ir a un standard buscando afinar algunos temas que originan sobrecostos o imperfecciones que hacen imposible su cumplimiento. Se debe tener en cuenta que la norma debe ser realista, debe ser una norma viable y perdurable en el tiempo que no afecte sino que contribuya con las empresas a que puedan seguir dando trabajo sin el temor de tener que caer en la informalidad porque la inviabilidad de algunas de sus disposiciones.

Otro aspecto de trascendencia, que la Decisión 584 recoge, es que los sistemas de seguridad y salud deben contener factores que además de fomentar la prevención de los riesgos laborales y promocionar mejoras en las condiciones laborales, deben estar orientados a mejorar los procesos productivos que lleven a las empresas a mejorar su competitividad en el mercado.

Asimismo, los trabajadores y los sindicatos deben estar involucrados al 100% en la cultura de la Seguridad y Salud en el Trabajo, validar los sistemas de seguridad de las empresas, incluyendo una cláusula en los convenios colectivos. Y en este mismo sentido, se debe incluir la cuota de responsabilidad del trabajador y respectivos sindicatos, sancionándose el incumplimiento también por parte de éstos al Reglamento de Seguridad.

De la Evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

En cuanto al proceso de evaluación, supervisión y auditoría, debe mejorarse la capacitación y profesionalizar a los Inspectores para este propósito. Las inspecciones deben ser desarrolladas y especificadas en cuanto a competencias y funciones. El mayor

desafío de la Ley y el Reglamento es que se pueda implementar a través de inspectores capacitados para que todas las empresas desarrollen las mejores condiciones de seguridad y salud laboral en forma gradual y progresiva.

La labor de estos inspectores debería ser de asesorar en esta fase inicial instruyendo a las empresas para hacer posible y viable su cumplimiento, considerando el tipo de empresa y las distintas labores. Así se mejoraría muchísimo todas las condiciones laborales de cualquier puesto de trabajo, en empresas de servicios o de la gran o pequeña industria.

De la Obligación del Empleador a Practicar los Exámenes Médicos

El artículo 49 le exige al empleador realizar exámenes médicos al inicio de la relación laboral, durante y al término de la relación laboral, acorde con los riesgos a los que están expuestos en sus labores.

Ahora, una importante observación a esta obligación impuesta a los empleadores y que el legislador no advirtió, es que, debido a la naturaleza de las labores: casos de docentes que trabajan en varias instituciones de educación superior universitaria o técnica y que por lo tanto mantienen varios contratos por semestre y paralelamente varios empleadores, van a tener que realizarse tantos exámenes en seis meses por cada empleador, lo que no sólo sería anti técnico para cumplimiento de una ley, sino que demasiado oneroso para el empleador y contrariamente a los que se busca perjudicial para la salud de los trabajadores, en esta oportunidad los profesores.

Igual sucede, sólo para dar otro ejemplo, con los trabajadores de las empresas de exportaciones no tradicionales, los mismos que llegan a tener hasta cuatro contratos en un año. Y ni que decir de los trabajadores que no permanecen más de un mes en una empresa pues prefieren cambiarse a otra que le pague mejor o que le de otras condiciones de trabajo.

Es por ello que se propone realizar dos exámenes al año y en los casos de que un trabajador tenga varios empleadores o haya tenido una rotación laboral con el mismo empleador o con otro distinto pero que supere dos al año, deberá presentar los mismos exámenes médicos realizados como validación de su estado de salud, los mismos que deberán ser aceptados por el empleador contratante.

Sobre la Fiscalización y la Determinación de Indemnizaciones

Para establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizará una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos serán comparados con lo establecido en la norma y otros dispositivos legales pertinentes, lo que servirá de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua. Cabe

precisar que la evaluación será accesible a todos los trabajadores y a las organizaciones sindicales.

La norma establece obligaciones del empleador siendo alguna de ellas:

- Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- 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.
- Garantizar oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en centro y puesto de trabajo o función específica, de la siguiente manera:
 - Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
 - Durante el desempeño de la labor.
 - Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

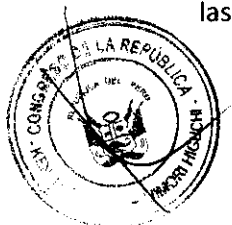
Asimismo, establece las medidas de prevención de los riesgos laborales que el empleador debe aplicar, siendo alguna de ellas:

- El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.

La fiscalización desde el Estado debe ser de acompañamiento a las empresas si es que no se desea perder el objetivo, que es "disminuir la accidentabilidad y crear cultura de seguridad y salud en el trabajo".

Debe tenerse en cuenta, que si bien el empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema, quien rendirá 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 embargo, no hay parámetros para determinar las indemnizaciones, tanto administrativas como judiciales.

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 caso que luego de la inspección se compruebe fehacientemente el daño al trabajador, el inspector de Trabajo deberá formular la demanda de daños y perjuicios, a efectos que el Juez de trabajo determine las respectivas indemnizaciones.





Participación en la Identificación de Riesgos y Peligros

Por otro lado, las empresas deben contar con una Guía sobre Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPER, a fin de impulsar la implementación y fortalecimiento de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La norma no señala cuál es el procedimiento de entrega del IPER, pero consideramos que, por razones de seguridad y a fin de cumplir con los parámetros establecidos en la Ley N° 29783, sí sería viable entregar los IPER'S firmados al inicio de un contrato. Asimismo, tanto el representante legal de la empresa como el Jefe de Seguridad podrían firmarlo.

En tanto el artículo 75 debe reformularse para que el empleador entregue a los trabajadores todos los resultados de las evaluaciones de los riesgos en el trabajo, debiendo los trabajadores, tomar conocimiento inmediato de los mismos y aplicar las medidas de seguridad dispuestas en el IPER.

Adecuación del Trabajador al Puesto de Trabajo

El artículo 76 señala que el derecho del trabajador a ser transferido 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.

Analizando con la casuística laboral de las empresas, en la práctica estas transferencias casi siempre se hacen de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador. Además, la norma no ha contemplado los casos en que las secuelas del accidente y el tipo de empresa o negocio impidan el cumplimiento de esta disposición, por lo que se propone añadir dos excepciones, tal como se señala a continuación:

- a) Cuando el empleador, por temas de estructura organizacional, no se encuentra en condiciones de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo; y,
- b) Cuando el empleador se encuentra en condiciones de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo pero éste no cuenta con la aptitud física o psíquica para realizar la función encargada.

II.- EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Por lo expuesto, la presente iniciativa no se contrapone a ninguna disposición constitucional ni a las normas legales vigentes, siendo su objetivo coadyuvar a que las empresas encuentren mecanismos de ayuda para facilitar el cumplimiento de la aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.



III.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto no representa mayores costos para el Estado, más bien propone cambios positivos que se apreciarán en el establecimiento de un compromiso del Estado por mejorar las condiciones del trabajo en nuestro país, agilizando los procedimientos, eliminando requisitos que no son esenciales y reduciendo costos. Todo ello, con la finalidad de lograr los más altos niveles de eficiencia, aumentar la productividad y mejorar el entorno de competencia.



Lima, 26 de mayo de 2014

