

LEY Y REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU APLICACIÓN



LEY Y REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU APLICACIÓN

**LEY: N° 29783
D.S.: N° 005-2012-TR**

LEY Y REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU APLICACIÓN

© Coordinadora Interfederal de Salud
Jr. Cervantes N° 158 - Int. 2, Lima Cercado - Perú
Telefax: (51)(1) 433-5778
E-mail: cis@cisperu.org
Sitio Web: www.cisperu.org
Lima - Perú, 2012

Esta publicación fue realizada con el apoyo invaluable de la Confederación de Sindicatos de Holanda - FNV, que desde hace varios años brinda apoyo a las organizaciones Peruanas que integran la Cis y que trabajan en el campo de la Salud y Seguridad Laboral.



Comité Directivo CIS 2012
Q.F. Víctor Pusari Olarte - **Director General**
Sr. Luis Franco Paredes - **Director Técnico y de Proyectos**
Sr. Teófilo Huamán Taza - **Director Administrativo y Financiero**

Impreso en el Perú - Printed in Perú

Responsable de Edición	: Comité Directivo CIS
Diagramación y Producción Gráfica	: Aromell Multiservicios
Asesor de Proyectos	: Juan Carlos Blas Falcón

PRESENTACIÓN

La Coordinadora Interfederal de Salud (CIS), tiene la gran satisfacción de publicar este documento sobre la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo promulgada el 19 de agosto del 2011, por el Presidente de la República del Perú Ollanta Humala Tasso. Igualmente su respectivo Reglamento, contenido en el Decreto Supremo 005-2012-TR aprobado el 24 de abril de 2012. De esta manera, quienes conformamos la CIS, queremos contribuir y facilitar el conocimiento de este documento, que se constituye, por la importancia de su contenido, en una herramienta de gran utilidad para los nuevos Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su función de mejorar la seguridad y salud de todos los trabajadores.

En este sentido, la presente publicación que ponemos al alcance de las trabajadoras y trabajadores, particularmente de todas las organizaciones sindicales socias que integran nuestra institución, incluyendo al sector informal, representa el esfuerzo y compromiso de la CIS por orientar y promover una cultura de educación en la PREVENCIÓN de la seguridad y salud en el centro de trabajo, por ello, es necesario conocerlo y tomar conciencia de su importancia. Allí, radica lo trascendente de nuestra labor que desarrollamos a nivel nacional.

Además, esperamos que este documento pueda ser aprovechado por los trabajadores y se convierta en una guía que facilite la aplicación, vigilancia y defensa de los derechos en Seguridad y Salud en el Trabajo, al interior de sus respectivos centros laborales, contribuyendo así en la reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Esta nueva edición, es un documento bastante didáctico, que ha sido preparado con el apoyo y participación de los propios trabajadores. También con la colaboración y aportes valiosos de profesionales (médicos, ingenieros y técnicos a nivel nacional) comprometidos con la defensa y promoción de la salud laboral en nuestro país.

INTRODUCCIÓN

Consideramos necesario recordar los altos índices de siniestralidad y de enfermedades ocupacionales a que se encuentran expuestos las trabajadoras y trabajadores en el Perú en cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo. Además, debemos agregar la falta de un ordenamiento jurídico en PREVENCIÓN de los riesgos derivados del trabajo, la falta de una política integral del Estado en materia de prevención y la multiplicidad de normas en seguridad y salud dispersas y obsoletas por el tiempo, no acorde con las nuevas modificaciones de los puestos de trabajo y de las nuevas tecnologías, también la falta de una cultura de prevención de los riesgos laborales de parte de las empresas, así como en los trabajadores, motivo por el cual esta escasa información para diagnosticar el problema, viene causando al trabajador y su familia un daño moral y psicológico.

Las razones mencionadas se han constituido en parte importante del fundamento principal para contar con una Ley y Reglamento en Seguridad y Salud en el Trabajo y así reorientar el accionar del Estado, las empresas y los trabajadores e impulsar un trabajo conjunto con el objeto de PREVENIR los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales reconociéndose que los cambios en pos del mejoramiento están en marcha.

La dación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento como política nacional de PREVENCIÓN y PROTECCIÓN es un avance como medio de controlarlos, mejorarlos y reducirlos. Sin embargo, creemos que estos procesos de cambio no resuelven todos los problemas, de allí que es necesario abrir y ampliar un camino que, teniendo una dirección general prevista en las normas legales, permita enriquecerse sobre la marcha tanto en su aplicación como en la participación aportante y protagónica de los trabajadores.

Este documento que informa acerca de las normas legales de Seguridad y salud en el Trabajo y que describe detalladamente las gestiones y actividades realizadas por la CIS son parte del trabajo y compromiso de nuestra institución de promover una cultura de educación en el tema de la salud, que iniciamos el año 2007, con la formación de las Comisiones de Salud Laboral (COSAL) y que en la actualidad vienen funcionando en 10 regiones del Perú, Piura, Lambayeque, La Libertad, Tacna, Arequipa, Lima, Cuzco, Junín, Ucayali y Ayacucho.

CONTENIDO

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	6
TÍTULO PRELIMINAR - PRINCIPIOS	6
TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES	7
TÍTULO II - POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	8
TÍTULO III - SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	9
TÍTULO IV - SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	13
TÍTULO V - DERECHOS Y OBLIGACIONES	22
TÍTULO VI - INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES	29
TÍTULO VII - INSPECCIÓN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	33
Disposiciones Complementarias Finales	36
Disposiciones Complementarias Modificatorias	36
Reglamento de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	40
DECRETO SUPREMO - N° 005 -2012 - TR	40
TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES	41
TÍTULO II - POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	42
TÍTULO III - DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	42
TÍTULO IV - SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	46
TÍTULO V - DERECHOS Y OBLIGACIONES	63
TÍTULO VI - NOTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	66
TÍTULO VII - DE LA SUPERVISIÓN, FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN DE LAS ACTIVIDADES SECTORIALES	70
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL	71
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS	71
GLOSARIO DE TÉRMINOS	73
FORMULARIOS Y ANEXOS	82
INFOGRAFÍA	89
GESTIONES DOCUMENTARIAS Y APORTES	99
MANUAL PARA LAS COMISIONES DE SALUD LABORAL - COSAL	105

Congreso de la República LEY 29783

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Título Preliminar

PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

III. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN

El estado, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garantizan una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL

Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

VI. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

VII. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

VIII. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo, brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.

IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

TÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1 Objeto de la Ley**

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como 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, quienes a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Artículo 2 Ámbito de Aplicación

La presente 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 del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

Artículo 3 Normas Mínimas

La presente ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

TÍTULO II**POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Artículo 4 Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto 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.

Artículo 5 Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores:

- Medidas para combatir los riesgos profesionales en el origen, diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (como los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos).
- Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.
- Medidas para la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.
- Medidas de comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y en todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive.

- e) Medidas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

Artículo 6**Responsabilidades con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a que se refiere el artículo 5 debe precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.

Artículo 7**Examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Para los efectos del examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores debe ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces para resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar y evaluar los resultados.

TÍTULO III**SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Artículo 8****Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Créase el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, a fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 9**Instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por las siguientes instancias:

- El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO 1**CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Artículo 10****Naturaleza y Composición del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Créase el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancia máxima de concertación de materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al sector trabajo y promoción del empleo.

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes:

- Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.
- Un representante del Ministerio de Salud.
- Un representante del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente para la Salud (Censopas).
- Un representante de ESSALUD.
- Cuatro representantes de los gremios de empleadores a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep).
- Cuatro representantes de las centrales sindicales a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

La acreditación de la designación de los representantes de los gremios de la Confiep y de las centrales sindicales es efectuada por resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las referidas organizaciones.

El plazo de la designación es por dos años, pudiendo ser renovable.

Artículo 11**Funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Son funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

- Formular y aprobar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.
- Articular la responsabilidad y las funciones respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes para la ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.

- c) Plantear modificaciones o propuestas de normativa en seguridad y salud en el trabajo, así como de aplicación o ratificación de instrumentos internacionales sobre la materia.
- d) Implementar una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población en general en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades gubernamentales, empleadores, organizaciones de empleadores y trabajadores.
- e) Articular y coordinar acciones de cooperación técnica con los sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Coordinar acciones de capacitación, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.
- g) Fortalecer el Sistema Nacional de Registro y Notificación de Información de Accidentes y Enfermedades Profesionales, garantizar su mantenimiento y reporte, y facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- h) Garantizar el desarrollo de servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores del sistema.
- i) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores.
- j) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión e información en seguridad y salud en el trabajo.
- k) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de los actores del sistema.
- l) Fiscalizar el cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 12 Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO 2 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

Créanse los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancias de concertación regional en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y de apoyo a las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo de los gobiernos regionales.

El Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes:

- a) Un representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.
- b) Un representante de la Dirección Regional de Salud.
- c) Un representante de la Red Asistencial de ESSALUD de la región.
- d) Tres representantes de los gremios de empleadores de la región, a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep).
- e) Cuatro representantes de las organizaciones de trabajadores de la región, a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

La acreditación de la designación de los representantes de los gremios de empleadores y de trabajadores es efectuada por resolución directoral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las organizaciones señaladas. El plazo de la designación es por dos años, pudiendo ser renovable.

Artículo 14 Funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

Son funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

- a) Formular y aprobar los programas regionales de seguridad y salud en el trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.
- b) Articular las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos para la ejecución del programa regional de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Garantizar, en la región, una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población local en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades regionales, empleadores, organizaciones de empleadores y organizaciones de los trabajadores.

- d) Garantizar, en la región y en los lugares de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación vigente.
- e) Coordinar acciones de capacitación regional, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.
- f) Implementar el Sistema Regional de Registro de Notificaciones de Accidentes y Enfermedades Profesionales en la región, facilitando el intercambio de estadísticas regionales y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- g) Promover el desarrollo de servicios de salud en el trabajo en la región, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores de la región.
- h) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores de la región.
- i) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión regional e información en seguridad y salud en el trabajo.
- j) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de las instituciones regionales.

Artículo 15 Secretaría Técnica de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su área competente, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo respectivo.

Artículo 16 Rol suprarrector de los sectores trabajo y salud

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que coordinan con el ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin.

TÍTULO IV

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO 1 PRINCIPIOS

Artículo 17 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

Artículo 18 Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 19 Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

- a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.
- b) La convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.
- c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema.
- d) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.

Artículo 20 Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La metodología de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo considera lo siguiente:

- a) La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.
- b) El establecimiento de estándares de seguridad.
- c) La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- d) La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- e) La corrección y reconocimiento del desempeño.

Artículo 21 Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- d) 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.
- e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

CAPÍTULO 2 POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 22 Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debe:

- a) Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades.

- b) Ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización.
- c) Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo.
- d) Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

Artículo 23 Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización.
- c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) La mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.

Artículo 24 La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores es un elemento esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización. El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son 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.

Artículo 25 Facilidades para la participación

El empleador adopta 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, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO 3

ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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.

Artículo 27

Disposición del trabajador en la organización del trabajo

El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.

Artículo 28

Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad. 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 29

Comités de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, cuyas funciones son definidas en el reglamento, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.

Artículo 30

Supervisor de seguridad y salud en el trabajo

En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 31

Elección de los representantes y supervisores

Son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo. En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité paritario, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.

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.

Artículo 33

Autoridad del comité y del supervisor

El comité de seguridad y salud, el supervisor y todos los que participen en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con la autoridad que requieran para llevar a cabo adecuadamente sus funciones. Asimismo, se les otorga distintivos que permitan a los trabajadores identificarlos.

Artículo 34

Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo

Las empresas con veinte o más trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento.

Artículo 35

Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:

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

Artículo 36

Servicios de seguridad y salud en el trabajo

Todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo aseguran que las funciones siguientes sean adecuadas y apropiadas para los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.
- b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.
- c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.
- d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.
- e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.
- f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
- g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
- j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.
- k) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

CAPÍTULO 4

PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 37

Elaboración de línea de base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en esta Ley y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua. La evaluación es accesible a todos los trabajadores y a las organizaciones sindicales.

Artículo 38

Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a la empresa:

- a) Cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva.

- b) Mejorar el desempeño laboral en forma segura.
- c) Mantener los procesos productivos o de servicios de manera que sean seguros y saludables.

Artículo 39

Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los objetivos de la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa. La gestión de los riesgos comprende:

- a) Medidas de identificación, prevención y control.
- b) La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.
- c) Las adquisiciones y contrataciones.
- d) El nivel de participación de los trabajadores y su capacitación.

CAPÍTULO 5

EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 40

Procedimientos de la Evaluación

La evaluación, vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo comprende procedimientos internos y externos a la empresa, que permiten evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 41

Objeto de la Supervisión

La supervisión permite:

- a) Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
- c) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- d) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.
- e) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 42 Investigación de los Accidentes, Enfermedades e Incidentes

La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud permite identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier diferencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.

Artículo 43 Auditorías del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador realiza auditorías periódicas a fin de comprobar si el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores. La auditoría se realiza por auditores independientes. En la consulta sobre la selección del auditor y en todas las fases de la auditoría, incluido el análisis de los resultados de la misma, se requiere la participación de los trabajadores y de sus representantes.

Artículo 44 Efectos de las auditorías e investigaciones

Las investigaciones y las auditorías deben permitir a la dirección de la empresa que la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema. Sus resultados deben ser comunicados al comité de seguridad y salud en el trabajo, a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

CAPÍTULO 6 ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA**Artículo 45 Vigilancia del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

La vigilancia de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las auditorías y los exámenes realizados por la empresa deben permitir que se identifiquen las causas de su disconformidad con las normas pertinentes o las disposiciones de dicho sistema, con miras a que se adopten medidas apropiadas, incluidos los cambios en el propio sistema.

Artículo 46 Disposiciones del mejoramiento continuo

Las disposiciones adoptadas para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tienen en cuenta:

- Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- Los resultados de las actividades de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.
- Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia.
- La investigación de accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.

- Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa.
- Las recomendaciones del comité de seguridad y salud en el trabajo, o del supervisor de seguridad y salud en el trabajo y por cualquier miembro de la empresa en pro de mejoras.
- Los cambios en las normas legales.
- Los resultados de las inspecciones de trabajo y sus respectivas medidas de recomendación, advertencia y requerimiento.
- Los acuerdos convencionales y actas de trabajo.

Artículo 47 Revisión de los procedimientos del empleador

Los procedimientos del empleador en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se revisan periódicamente a fin de obtener mayor eficacia y eficiencia en el control de los riesgos asociados al trabajo.

TÍTULO V**DERECHOS Y OBLIGACIONES****CAPÍTULO 1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES****Artículo 48 Rol del empleador**

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 49 Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- 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.

- e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.
- g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:
 - 1) Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
 - 2) Durante el desempeño de la labor.
 - 3) Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Artículo 50 Medidas de prevención facultadas al empleador

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

- a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- b) 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.
- c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- d) 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.
- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

Artículo 51 Asignación de labores y competencias

El empleador considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.

Artículo 52 Información sobre el puesto de trabajo

El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con 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.

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 el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

Artículo 54 Sobre el deber de prevención

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Artículo 55 Control de zonas de riesgo

El empleador controla y registra que solo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

Artículo 56 Exposición en zonas de riesgo

El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

Artículo 57 Evaluación de Riesgos

El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan:

- a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
- b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 58 Investigación de daños en la salud de los trabajadores

El empleador realiza una investigación cuando se hayan producido daños en la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto; sin perjuicio de que el trabajador pueda recurrir a la autoridad administrativa de trabajo para dicha investigación.

Artículo 59 Adopción de medidas de prevención

El empleador modifica las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 60 Equipos para la protección

El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos.

Artículo 61 Revisión de indumentaria y equipos de trabajo

El empleador adopta las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de indumentaria y equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 62 Costo de las acciones de seguridad y salud en el trabajo

El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo no es asumido de modo alguno por los trabajadores.

Artículo 63 Interrupción de actividades en caso inminente de peligro

El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.

Artículo 64 Protección de trabajadores en situación de discapacidad

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.

Artículo 65 Evaluación de factores de riesgo para la procreación

En las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, se tiene en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores; en particular, por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 66 Enfoque de género y protección de las trabajadoras

El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.

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.

Artículo 67 Protección de los adolescentes

El empleador no emplea adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia. El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes previamente a su incorporación laboral, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El empleador practica exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores.

Artículo 68 Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores

El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

- El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores.
- El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.
- La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.
- La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, 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 pudieran generarse.

Artículo 69 Prevención de riesgos en su origen

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

- Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad o salud de los trabajadores.
- Se proporcione información y capacitación sobre la instalación adecuada, utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.
- Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos y monitorear los riesgos.

- d) 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 con la finalidad que permitan reducir los riesgos laborales.
- e) 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.

El empleador adopta disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de que los trabajadores utilicen las maquinarias, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo.

Artículo 70 Cambios en las operaciones y procesos

El empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados antes de que se ejecuten los cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 71 Información a los trabajadores

El empleador informa a los trabajadores:

- a) A título grupal, de 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.
- b) A título personal, sobre los resultados de los informes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud. Los resultados de los exámenes médicos, al ser confidenciales, no pueden ser utilizados para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento.

El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de los empleadores es pasible de acciones administrativas y judiciales a que dé lugar.

CAPÍTULO 2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 72 Comunicación con los inspectores de trabajo

Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.

Artículo 73 Protección contra los actos de hostilidad

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.

Artículo 74 Participación en los Programas de capacitación

Los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.

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, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas. En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa 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.

Artículo 77 Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros

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.

Artículo 78 Derecho de examen de los factores de riesgo

Los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones sindicales tienen derecho a examinar los factores que afectan su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias.

Artículo 79 Obligaciones del trabajador

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- d) 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.

- e) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- f) 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.
- g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- h) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- i) 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.

TÍTULO VI

INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

CAPÍTULO 1 POLÍTICAS EN EL PLANO NACIONAL

Artículo 80 Efectos de la información en la política nacional

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de aplicar, examinar y evaluar periódicamente la política nacional en seguridad y salud en el trabajo en base a la información en materia de:

- a) Registro, notificación e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en coordinación con el Ministerio de Salud.
- b) Registro, notificación e investigación de los incidentes peligrosos.
- c) Recopilación, análisis y publicación de estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

Artículo 81 Efectividad de la Información

La información en materia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos debe permitir:

- a) Prevenir los accidentes y los daños a la salud originados por el desarrollo de la actividad laboral o con ocasión de esta.
- b) Reforzar las distintas actividades nacionales de recolección de datos e integrarlas dentro de un sistema coherente y fidedigno en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

- c) Establecer los principios generales y procedimientos uniformes para el registro y la notificación de accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos en todas las ramas de la actividad económica.
- d) Facilitar la preparación de estadísticas anuales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- e) Facilitar análisis comparativos para fines preventivos promocionales.

CAPÍTULO 2 POLÍTICAS EN EL PLANO DE LAS EMPRESAS Y CENTROS MÉDICOS ASISTENCIALES

Artículo 82 Deber de información ante el sector trabajo

Todo empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo siguiente:

- a) Todo accidente de trabajo mortal.
- b) Los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población.
- c) Cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral.

Asimismo, los centros médicos asistenciales que atiendan al trabajador por primera vez sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registradas o las que se ajusten a la definición legal de estas están obligados a informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 83 Reporte de información con labores bajo tercerización

La entidad empleadora que contrate obras, servicios o mano de obra proveniente de cooperativas de trabajadores, de empresas de servicios, de contratistas y subcontratistas, así como de toda institución de intermediación con provisión de mano de obra, es responsable de notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y las enfermedades profesionales, bajo responsabilidad.

Artículo 84 Reporte de enfermedades ocupacionales

Las enfermedades ocupacionales incluidas en la tabla nacional o que se ajustan a la definición legal de estas enfermedades que afecten a cualquier trabajador, independientemente de su situación de empleo, son notificadas por el centro médico asistencial público o privado, dentro de un plazo de cinco días hábiles de conocido el diagnóstico al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de Salud. La omisión al cumplimiento de este deber de notificación es sancionable de conformidad con los procedimientos administrativos de la materia.

Artículo 85 Características del reporte

Considerando las características propias de las enfermedades ocupacionales, la notificación es obligatoria aun cuando el caso sea diagnosticado como:

- a) Sospechoso – Probable.
- b) Definitivo – Confirmado.

La comunicación notificación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley 26842, Ley General de Salud.

Artículo 86 Reporte en casos de trabajadores independientes

En el caso de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que afecten a trabajadores independientes, la notificación está a cargo del mismo trabajador o de sus familiares en el centro asistencial que le brinda la primera atención, el cual procede a la debida comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como al Ministerio de Salud.

Artículo 87 Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos

Las entidades empleadoras deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores, debiendo ser exhibido en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, asimismo se debe mantener archivado el mismo por espacio de diez años posteriores al suceso.

Artículo 88 Exhibición y archivo de registros

En los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo 87, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce últimos meses y mantenerlo archivado por espacio de cinco años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deben mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.

Artículo 89 Registro en caso de pluralidad de afectados

Cuando un mismo suceso cause lesiones a más de un trabajador, debe consignarse un registro de accidente de trabajo por cada trabajador.

CAPÍTULO 3 RECOPIACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ESTADÍSTICAS

Artículo 90 Publicación de estadísticas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica mensualmente las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos sobre la base de los datos que se le notifiquen. Anualmente se publican estadísticas completas en su página web. Esta información es de dominio público, conforme a la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Artículo 91 Información contenida en las estadísticas

Las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos facilitan información sobre:

- a) La naturaleza de las fuentes empleadas, declaraciones directas con los empleadores o por distintos organismos tales como las instituciones aseguradoras o las inspecciones de trabajo.
- b) El alcance de las estadísticas: categorías, ocupaciones, sexo y edad de los trabajadores, ramas de la actividad económica y tamaño de las empresas.
- c) Las definiciones utilizadas.
- d) Los métodos utilizados para registrar y notificar los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes.

CAPÍTULO 4 INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES E INCIDENTES PELIGROSOS

Artículo 92 Investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos

El empleador, conjuntamente con los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, los cuales deben ser comunicados a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas de prevención adoptadas.

El empleador, conjuntamente con la autoridad administrativa de trabajo, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo mortales, con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores.

Artículo 93 Finalidad de las investigaciones

Se investigan los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, de acuerdo con la gravedad del daño ocasionado o riesgo potencial, con el fin de:

- a) Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento del hecho.
- b) Determinar la necesidad de modificar dichas medidas.
- c) Comprobar la eficacia, tanto en el plano nacional como empresarial de las disposiciones en materia de registro y notificación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

Artículo 94 Publicación de la información

La autoridad administrativa de trabajo realiza y publica informes de las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que entrañen situaciones de grave riesgo efectivo o potencial para los trabajadores o la población.

TÍTULO VII**INSPECCIÓN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Artículo 95 Funciones de la inspección de trabajo**

El Sistema de Inspección del Trabajo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales. La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de aplicar las sanciones establecidas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Artículo 96 Facultades de los inspectores de trabajo

Los inspectores de trabajo están facultados para:

- a) Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, y los representantes de los comités paritarios o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente.
- c) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos.
- d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en los equipos de trabajo o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores, de conformidad con las normas de la inspección de trabajo.
- g) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- h) Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, con el apoyo de la fuerza pública.

- i) Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de seguridad social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- j) Entrevistar a los miembros del comité paritario y representantes de organizaciones sindicales, con independencia de la actuación inspectora.

Artículo 97 Participación de peritos y técnicos en actuaciones inspectivas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y gobiernos locales, el Ministerio de Salud 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 materia de seguridad y salud en el trabajo. En el caso del sector de energía y minas, las direcciones nacionales, regionales y locales organizan, contratan y proporcionan personal técnico especializado para el desarrollo de las actuaciones inspectivas que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 98 Remisión de información al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La inspección del trabajo facilita al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo, de oficio o a petición de los mismos, la información que disponga y resulte necesaria para el ejercicio de sus respectivas funciones y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 99 Intervención del Ministerio Público

Si, con ocasión del ejercicio de la función de inspección en las empresas, se apreciase indicios de la presunta comisión de delito vinculado a la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo remite al Ministerio Público los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.

Artículo 100 Intervención del Ministerio Público

Las actuaciones inspectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen su origen en alguna de las siguientes causas:

- a) Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) A solicitud fundamentada de otro órgano del sector público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deben determinarse las actuaciones que le interesan y su finalidad.
- c) Por denuncia del trabajador.
- d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e) Por iniciativa de los inspectores de trabajo cuando, en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- f) A petición de los empleadores y los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 101 Requerimiento en caso de infracción

En las actuaciones de inspección que deriven en la aplicación de medidas de recomendación y asesoramiento técnico, de comprobarse la existencia de una infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, se requiere al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, y de las modificaciones necesarias en las instalaciones, en los equipos o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 102 Paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente

En las actuaciones de inspección, cuando los inspectores comprueben que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores pueden ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente son inmediatamente ejecutadas.

La paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente se entienden en cualquier caso sin perjuicio del pago de las remuneraciones o de las indemnizaciones que procedan a los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan garantizarlo.

Artículo 103 Responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores

En materia de seguridad y salud en el trabajo, 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. Asimismo, 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.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera

Los ministerios, instituciones públicas y organismos públicos descentralizados adecuan sus reglamentos sectoriales de seguridad y salud en el trabajo a la presente Ley en un plazo no mayor de ciento ochenta días a partir de su entrada en vigencia.

Segunda

Transfiérense las competencias de fiscalización minera, establecidas en la Ley 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinerg, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tercera

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo financia las funciones de supervisión y fiscalización de las actividades mineras mediante sus recursos propios, los montos pagados por concepto de arancel de fiscalización minera y el setenta por ciento de las multas que se impongan por las infracciones detectadas en los procesos de fiscalización minera.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

Primera

Modifícase el artículo 34 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con el texto siguiente:

Artículo 34 Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 34.1

"Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria, construcción, y energía y minas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables."

Artículo 34.2

"El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria, la construcción, y energía y minas a que se refiere el presente título."

Segunda

Modifícanse los párrafos tercero y séptimo del artículo 13 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con los textos siguientes:

Artículo 13 Trámites de las actuaciones inspectivas

(...) Las actuaciones de investigación o comprobatorias se llevan a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores o equipos designados que las hubieren iniciado, sin que puedan encomendarse a otros actuantes.

(...) Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que, con carácter general, puedan dilatarse más de treinta días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, puede autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta, su finalización, excepto en los casos cuya materia sea seguridad y salud en el trabajo.

Tercera

Adiciónase el literal f) al artículo 45 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con el texto siguiente:

Artículo 45 Trámite del procedimientos sancionador

El procedimiento se ajusta al siguiente trámite:

(...)

" f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento."

Cuarta

Incorpórase el artículo 168-A al Código Penal, con el texto siguiente:

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.

Quinta

Adiciónase un último párrafo al artículo 5 del Decreto Legislativo 892, Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, con el texto siguiente:

Artículo 5 (...)

"Participarán en el reparto de las utilidades en igualdad de condiciones del artículo 2 y 3 de la presente norma, los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que haya dado lugar a descanso médico, debidamente acreditado, al amparo y bajo los parámetros de la norma de seguridad y salud en el trabajo."

Sexta

Derógase el numeral 3 del artículo 168 del Código Penal.

Sétima

Derógase la Ley 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinerg, del 24 de enero de 2007.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintiséis días del mes de julio de dos mil once.

CÉSAR ZUMAETA FLORES

Presidente del Congreso de la República

ALEJANDRO AGUINAGA RECUENCO

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA
POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de agosto del
año dos mil once.

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República

SALOMÓN LERNER GHITIS
Presidente del Consejo de Ministros

REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD

EN EL TRABAJO

Decreto Supremo N° 005-2012-TR

El Presidente de la República

Considerando:

Que, los derechos a la vida y a la salud se encuentran consagrados en la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos de derechos humanos ratificados por el Perú. Que, a nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, entre otros. Que, una política nacional en seguridad y salud en el trabajo debe crear las condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, mediante el desarrollo de una cultura de la prevención eficaz, en la que los sectores y los actores sociales responsables de crear esas condiciones puedan efectuar una planificación, así como un seguimiento y control de medidas de seguridad y salud en el trabajo. Que, en este contexto, se ha aprobado la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. Que, resulta necesario dictar normas reglamentarias que permitan su adecuada aplicación, en armonía con las normas antes descritas y de conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú. La Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley N° 29831. Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

SE DECRETA:

Artículo 1

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que consta de siete (7) títulos, quince (15) capítulos, ciento veintidós (123) artículos, una (01) Disposición Complementaria Final, catorce (14) Disposiciones Complementarias Transitorias, un (1) Glosario y dos (2) Anexos.

Artículo 2

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro días del mes de abril del año dos mil doce.

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República

JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Título I

Disposiciones Generales

Artículo 1

El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Cuando la presente norma haga mención a la Ley, se entiende referida a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 2

En aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere el artículo 2° de la Ley, a toda persona bajo modalidad formativa y a los trabajadores autónomos. También se incluye a todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que les resulte aplicable.

Artículo 3

Por convenio colectivo, contrato de trabajo o por decisión unilateral del empleador se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la Ley. Asimismo, los empleadores podrán aplicar estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo para atender situaciones no previstas en la legislación nacional.

Artículo 4

En concordancia con lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria y Final de la Ley, en la medida en que lo previsto por los respectivos Reglamentos sectoriales no resulte incompatible con lo dispuesto por la Ley y el presente Reglamento, esas disposiciones continuarán vigentes. En todo caso, cuando los Reglamentos mencionados establezcan obligaciones y derechos superiores a los contenidos en la Ley y el presente Reglamento, aquéllas prevalecerán sobre éstos.

Título II

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 5

El reexamen periódico, total o parcial, de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a que hace referencia el artículo 4° de la Ley, es prioridad del Estado, y debe realizarse por lo menos una (1) vez al año con la participación consultiva del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El resultado del reexamen se considera en las modificaciones de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 6

Con una periodicidad no mayor a dos (2) años debe realizarse un examen global o un examen sectorial de la situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en función de las prioridades establecidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se somete a consulta del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Título III

DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO 1

DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 7

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es la instancia máxima de diálogo y concertación social en materia de seguridad y salud en el trabajo, de composición tripartita, e instancia consultiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene su sede en Lima y sus sesiones de trabajo se celebran en dicha ciudad. No obstante, puede reunirse en cualquier otro lugar, previo acuerdo del Pleno.

Artículo 8 Los consejeros tienen derecho a:

- Participar con voz y voto en las sesiones del Pleno y en las comisiones técnicas que integren.
- Asistir, únicamente con voz, a cualquiera de las comisiones técnicas de las que no formen parte.
- Asistir a los plenos acompañados de asesores, cuando lo estimen conveniente.
- Solicitar información y documentación que obre en poder de la Secretaría Técnica.
- Proponer la realización de informes o estudios sobre las materias de competencia del Consejo.

Artículo 9 Los consejeros tienen la obligación de:

- a) Asistir a las sesiones del Pleno y a las comisiones técnicas de las que formen parte.
- b) Guardar reserva con relación a las actuaciones del Consejo, cuando éste así lo determine.
- c) Promover los objetivos y funciones del Consejo de acuerdo a lo dispuesto por la Ley y el presente Reglamento.

Artículo 10 Son órganos del Consejo:

- a) El Pleno.
- b) Las comisiones técnicas, cuando se estimen convenientes.
- c) El Presidente.
- d) La Secretaría Técnica.

Artículo 11

El Pleno está integrado por la totalidad de los consejeros y constituye el órgano máximo de decisión del Consejo.

La Presidencia está a cargo del representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, en su ausencia, del representante alterno.

Artículo 12

Las sesiones del Pleno son convocadas por su Presidente en un plazo no menor a cinco (5) días hábiles, remitiéndose a cada miembro la citación con el orden del día y la documentación correspondiente. El Pleno se reúne en sesión ordinaria al menos una (1) vez al mes, pudiendo ser convocada extraordinariamente por el Presidente a propia iniciativa o a solicitud de la mayoría simple de los representantes por sector. El informe anual del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es elaborado en enero de cada año.

Artículo 13

Existe quórum con la asistencia de más de la mitad de los consejeros legalmente establecidos.

Artículo 14

Los acuerdos o decisiones del Pleno se adoptan por consenso. En el caso de no alcanzar consenso, se requiere mayoría simple. En caso de empate, el Presidente tiene el voto dirimente. Las sesiones constan en actas que deben ser firmadas por todos los Consejeros asistentes.

Artículo 15

El Pleno puede acordar la constitución de comisiones técnicas permanentes o para asuntos específicos, con el fin de elaborar opiniones, estudios, planes, informes u otros que se le encomienden.

Artículo 16

Las comisiones técnicas tienen una composición tripartita, procurando la equidad de género en la representación de cada sector. El número de integrantes es determinado por el Pleno, no pudiendo ser mayor de seis (6). Se puede convocar a asesores técnicos para contribuir a los trabajos de las comisiones.

Los integrantes de las comisiones técnicas no son necesariamente los integrantes del pleno. Los resultados del trabajo de las comisiones técnicas son presentados al Pleno para su aprobación.

Artículo 17

El Presidente es el representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y su mandato se extiende por el tiempo que estime dicha entidad. Sus funciones son:

- a) Ejercer la representación del Consejo ante los poderes del Estado, instituciones públicas y privadas, así como ante los medios de comunicación social.
- b) Convocar y presidir las sesiones del Pleno.
- c) Fijar la agenda de las sesiones del Pleno en coordinación con la Secretaría Técnica, teniendo en cuenta las propuestas y peticiones formuladas por los consejeros.
- d) Coordinar con la Secretaría Técnica el seguimiento y ejecución de los acuerdos del Pleno.
- e) Vincular al Consejo con otras instituciones nacionales e internacionales afines a éste, y con los consejos regionales.
- f) Otras que le sean asignadas por el Pleno.

Artículo 18

El mandato de los representantes de las organizaciones que conforman el Consejo, de acuerdo al artículo 10° de la Ley, es de dos (2) años renovables. En caso de vacancia, las organizaciones deben nombrar al reemplazante.

Son causales de vacancia:

- a) La inasistencia injustificada a tres (03) sesiones consecutivas o alternadas del Pleno en un período de tres (3) meses.
- b) El dejar de ser representante de su organización por retiro de la representación acordada por su organización de origen.
- c) El impedimento legal sobreviniente determinado por Resolución Judicial firme.
- d) La enfermedad física o mental debidamente comprobada que inhabilita para el ejercicio de cargo.
- e) El vencimiento del plazo establecido para el ejercicio del cargo sin renovación.
- f) La muerte.

Artículo 19

La Secretaría Técnica del Consejo es el órgano de asistencia técnica y administrativa del Consejo, está a cargo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y sus funciones son:

- Dirigir y coordinar los servicios administrativos y técnicos del Consejo.
- Asistir, con voz pero sin voto, a las sesiones del Pleno y de las comisiones técnicas.
- Extender las actas de las sesiones para que sean aprobadas por el Pleno.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo.
- Solicitar al Pleno del Consejo, por iniciativa propia o a pedido de las partes, autorización para grabar determinadas sesiones, cuyos contenidos serán de carácter reservado, a fin de facilitar el desarrollo de sus funciones.
- Archivar y custodiar la documentación del Consejo.
- Servir de enlace permanente con las instituciones públicas y privadas para el cumplimiento de las funciones del Consejo.
- Las demás que señale el Pleno.

Artículo 20

Para el desarrollo de sus funciones técnicas y administrativas la Secretaría Técnica puede contar con la colaboración financiera y técnica de otros organismos nacionales e internacionales.

Artículo 21

Todas las situaciones no previstas expresamente en este capítulo son resueltas por consenso en el Pleno. En el caso de no alcanzar consenso, se requiere mayoría simple. En caso de empate, el Presidente tiene el voto dirimente.

CAPÍTULO 2 DE LOS CONSEJOS REGIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 22

Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de autonomía para elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento, conforme lo regulado por el presente Reglamento y el artículo 14º de la Ley.

Los Consejos Regionales deberán elaborar informes de gestión y actividades que deberán enviar al Consejo Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo en noviembre de cada año.

TÍTULO IV**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****CAPÍTULO 1 PRINCIPIOS****Artículo 23**

Los empleadores que tienen implementados sistemas integrados de gestión o cuentan con certificaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo deben verificar que éstas cumplan, como mínimo, con lo señalado en la Ley, el presente Reglamento y demás normas aplicables.

Artículo 24

El empleador debe implementar mecanismos adecuados, que permitan hacer efectiva la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en todos los aspectos a que hace referencia el artículo 19º de la Ley.

CAPÍTULO 2 POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 25

El empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en la Ley y en el presente Reglamento, en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos.

Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad. Este proceso de acreditación no impide el ejercicio de la facultad fiscalizadora a cargo de la Inspección del Trabajo respecto a las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como las normas internacionales ratificadas y las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo establece medidas especiales de asesoría para la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO 3 ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 26

El empleador está obligado a:

- Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización.
- Definir y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

- c) Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d) Promover la cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización en forma eficiente.
- e) Cumplir los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo señalados en el artículo 18° de la Ley y en los programas voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo que adopte el empleador.
- f) Establecer, aplicar y evaluar una política y un programa en materia de seguridad y salud en el trabajo con objetivos medibles y trazables.
- g) Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo.
- h) Establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento.
- i) Asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- j) Proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos.

Artículo 27

El empleador, 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:

- a) 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.
- b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.
- c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.
- d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.
- e) En la actualización periódica de los conocimientos.

Para la capacitación de los trabajadores de la micro y pequeña empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 28

La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. La capacitación puede ser impartida por el empleador, directamente o través de terceros. En ningún caso el costo de la formación recae sobre los trabajadores, debiendo ser asumido íntegramente por el empleador.

Artículo 29

Los programas de capacitación deben:

- a) Hacerse extensivos a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo.
- b) Ser impartidos por profesionales competentes y con experiencia en la materia.
- c) Ofrecer, cuando proceda, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados.
- d) Ser evaluados por parte de los participantes en función a su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos.
- e) Ser revisados periódicamente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ser modificados, de ser necesario, para garantizar su pertinencia y eficacia.
- f) Contar con materiales y documentos idóneos.
- g) Adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y riesgos.

En el caso del Sector Público las acciones de capacitación se realizan en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento.

Artículo 30

En el caso del inciso c) del artículo 35° de la Ley, las recomendaciones deben considerar los riesgos en el centro de trabajo y particularmente aquellos relacionados con el puesto o función, a efectos de que el trabajador conozca de manera fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador.

Cuando en el contrato de trabajo no conste por escrito la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, éstas deberán entregarse en forma física o digital, a más tardar, el primer día de labores.

Artículo 31

Las facilidades económicas y licencias con goce de haber a que hace referencia el inciso d) del artículo 35° de la Ley, cubren los costos del traslado y los gastos de alimentación y alojamiento, siempre y cuando la capacitación programada se lleve a cabo fuera del lugar de trabajo o en una localidad o región distinta a aquélla.

La licencia con goce de haber se entiende otorgada por el tiempo empleado por el trabajador para movilizarse hacia el lugar de la capacitación, el tiempo que permanece en la misma y el tiempo que demanda el retorno al centro de trabajo, siempre y cuando la capacitación se realice fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 32

La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente:

- La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.
- El mapa de riesgo.
- La planificación de la actividad preventiva.
- El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La documentación referida en los incisos a) y c) debe ser exhibida en un lugar visible dentro de centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas.

Artículo 33

Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
- Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- 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 auditorías

Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial..

Artículo 34

En los casos de empleadores de intermediación o tercerización, el empleador usuario o principal también debe implementar los registros a que 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 éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en sus instalaciones. En el caso de las micro y pequeñas empresas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece un sistema simplificado de documentos y registros. Igualmente, y siempre que el Ministerio lo determine mediante Resolución Ministerial, el referido sistema simplificado puede ser establecido en determinados sectores o actividades de baja complejidad o riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece formatos referenciales para los documentos y registros referidos en los artículos 32º y 33º del presente Decreto Supremo; los que pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales.

Artículo 35

El registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un período de veinte (20) años; los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un periodo de diez (10) años posteriores al suceso; y los demás registros por un periodo de cinco (5) años posteriores al suceso. Para la exhibición a que hace referencia el artículo 88º de la Ley, el empleador cuenta con un archivo activo donde figuran los eventos de los últimos doce (12) meses de ocurrido el suceso, luego de lo cual pasa a un archivo pasivo que se deberá conservar por los plazos señalados en el párrafo precedente. Estos archivos pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales. Si la Inspección del Trabajo requiere información de períodos anteriores a los últimos doce (12) meses a que se refiere el artículo 88º de la Ley, debe otorgar un plazo razonable para que el empleador presente dicha información.

Artículo 36

Los trabajadores y los representantes de las organizaciones sindicales tienen el derecho de consultar los registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción de la información relativa a la salud del trabajador que sólo será accesible con su autorización escrita.

Artículo 37

El empleador debe establecer y mantener disposiciones y procedimientos para:

- Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización.
- Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada.

CAPÍTULO 4 DEL COMITÉ O SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 38

El empleador debe asegurar, cuando corresponda, el establecimiento y el funcionamiento efectivo de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el reconocimiento de los representantes de los trabajadores y facilitar su participación.

Artículo 39

El empleador que tenga menos de veinte (20) trabajadores debe garantizar que la elección del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se realice por los trabajadores.

Artículo 40

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo del empleador.

Artículo 41

El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollan sus funciones con sujeción a lo señalado en la Ley y en el presente Reglamento, no están facultados a realizar actividades con fines distintos a la prevención y protección de la seguridad y salud.

Artículo 42

Son funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
- Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.
- Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

- Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.
- Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.
- Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.
- Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.
- Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.
- Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.
- Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:
 - El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.
 - La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.
 - Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
 - Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos.

- t) Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.

Artículo 43

El número de personas que componen el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es definido por acuerdo de partes no pudiendo ser menor de cuatro (4) ni mayor de doce (12) miembros. Entre otros criterios, se podrá considerar el nivel de riesgo y el número de trabajadores.

A falta de acuerdo, el número de miembros del Comité no es menor de seis (6) en los empleadores con más de cien (100) trabajadores, agregándose al menos a dos (2) miembros por cada cien (100) trabajadores adicionales, hasta un máximo de doce (12) miembros.

Artículo 44

Cuando el empleador cuente con varios centros de trabajo, cada uno de éstos puede contar con un Supervisor o Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en función al número de trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo coordina y apoya las actividades de los Subcomités o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso.

La elección de los miembros del Sub Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está sujeta al mismo procedimiento previsto para el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del ámbito de su competencia.

Artículo 45

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza sus actividades en coordinación con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 46

El empleador debe proporcionar al personal que conforma el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, una tarjeta de identificación o un distintivo especial visible, que acredite su condición.

Artículo 47

Para ser integrante del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se requiere:

- Ser trabajador del empleador.
- Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo.
- De preferencia, tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo o laborar en puestos que permitan tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.

Artículo 48

El empleador conforme lo establezca su estructura organizacional y jerárquica designa a sus representantes, titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre el personal de dirección y confianza.

Artículo 49

Los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción del personal de dirección y de confianza. Dicha elección se realiza mediante votación secreta y directa. Este proceso electoral está a cargo de la organización sindical mayoritaria, en concordancia con lo señalado en el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010- 2003-TR. En su defecto, está a cargo de la organización sindical que afilie el mayor número de trabajadores en la empresa o entidad empleadora. Cuando no exista organización sindical, el empleador debe convocar a la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe ser democrática, mediante votación secreta y directa, entre los candidatos presentados por los trabajadores. El acto de elección deberá registrarse en un acta que se incorpora en el Libro de Actas respectivo. Una copia del acta debe constar en el Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La nominación de los candidatos debe efectuarse quince (15) días hábiles antes de la convocatoria a elecciones, a fin de verificar que éstos cumplan con los requisitos legales.

Artículo 50

La convocatoria a la instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo corresponde al empleador. Dicho acto se lleva a cabo en el local de la empresa, levantándose el acta respectiva.

Artículo 51

El acto de constitución e instalación; así como, toda reunión, acuerdo o evento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben ser asentados en un Libro de Actas, exclusivamente destinado para estos fines.

Artículo 52

El Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo debe llevar un registro donde consten los acuerdos adoptados con la máxima autoridad de la empresa o empleador.

Artículo 53

En la constitución e instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se levanta un acta que debe contener la siguiente información mínima:

- Nombre del empleador;
- Nombres y cargos de los miembros titulares;
- Nombres y cargos de los miembros suplentes;
- Nombre y cargo del observador designado por la organización sindical, en aplicación del artículo 29° de la Ley, de ser el caso;
- Lugar, fecha y hora de la instalación; y,
- Otros de importancia.

Artículo 54

El empleador debe garantizar el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 55

El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden solicitar asesoría de la Autoridad Competente para resolver los problemas relacionados con la prevención de riesgos, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 60º del presente Decreto Supremo.

Artículo 56

El Comité está conformado por:

- a) El Presidente, que es elegido por el propio Comité, entre los representantes.
- b) El Secretario, que es el responsable de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo o uno de los miembros del Comité elegido por consenso.
- c) Los miembros, quienes son los demás integrantes del Comité designados de acuerdo a los artículos 48º y 49º del presente Reglamento.

Artículo 57

El Presidente es el encargado de convocar, presidir y dirigir las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como facilitar la aplicación y vigencia de los acuerdos de éste. Representa al comité ante el empleador.

Artículo 58

El Secretario está encargado de las labores administrativas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 59

Los miembros, entre otras funciones señaladas en el presente Reglamento, aportan iniciativas propias o del personal del empleador para ser tratadas en las sesiones y son los encargados de fomentar y hacer cumplir las disposiciones o acuerdos tomados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 60

El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden solicitar a la autoridad competente la información y asesoría técnica que crean necesaria para cumplir con sus fines.

Asimismo, podrán recurrir a profesionales con competencias técnicas en seguridad y salud en el trabajo, en calidad de consejeros.

Artículo 61

El observador a que hace referencia el artículo 29º de la Ley, podrá participar en las reuniones del Comité, y tendrá las siguientes facultades:

- a) Asistir, sin voz ni voto, a las reuniones del Comité;
- b) Solicitar información al Comité, a pedido de las organizaciones sindicales que representan, sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y;
- c) Alertar a los representantes de los trabajadores ante el Comité de la existencia de riesgos que pudieran afectar la transparencia, probidad o cumplimiento de objetivos y de la normativa correspondiente.

Artículo 62

El mandato de los representantes de los trabajadores o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo dura un (1) año como mínimo y dos (2) años como máximo. Los representantes del empleador ejercerán el mandato por plazo que éste determine.

Artículo 63

El cargo de miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo vaca por alguna de las siguientes causales:

- a) Vencimiento del plazo establecido para el ejercicio del cargo, en el caso de los representantes de los trabajadores y del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Inasistencia injustificada a tres (3) sesiones consecutivas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o a cuatro (4) alternadas, en el lapso de su vigencia.
- c) Enfermedad física o mental que inhabilita para el ejercicio del cargo.
- d) Por cualquier otra causa que extinga el vínculo laboral.

Artículo 64

Los cargos vacantes son suplidos por el representante alterno correspondiente, hasta la conclusión del mandato.

En caso de vacancia del cargo de Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser cubierto a través de la elección por parte de los trabajadores.

Artículo 65

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando la magnitud de la organización del empleador lo requiera, puede crear comisiones técnicas para el desarrollo de tareas específicas, tales como, la investigación de accidentes de trabajo, el diseño del programa de capacitación, la elaboración de procedimientos, entre otras. La composición de estas comisiones es determinada por el Comité.

Artículo 66

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo deben recibir capacitaciones especializadas en seguridad y salud en el trabajo a cargo del empleador, adicionales a las referidas en el inciso b) del artículo 35º de la Ley. Estas capacitaciones deberán realizarse dentro de la jornada laboral.

Artículo 67

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizan dentro de la jornada de trabajo. El lugar de reuniones debe ser proporcionado por el empleador y debe reunir las condiciones adecuadas para el desarrollo de las sesiones.

Artículo 68

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se reúne en forma ordinaria una vez por mes, en día previamente fijado. En forma extraordinaria, el Comité se reúne a convocatoria de su Presidente, a solicitud de al menos dos (2) de sus miembros, o en caso de ocurrir un accidente mortal.

Artículo 69

El quórum mínimo para sesionar del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es la mitad más uno de sus integrantes. Caso contrario, dentro de los ocho (8) días subsiguientes, el Presidente cita a nueva reunión, la cual se lleva a cabo con el número de asistentes que hubiere, levantándose en cada caso el acta respectiva.

Artículo 70

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo procura que los acuerdos sean adoptados por consenso y no por el sistema de votación. En el caso de no alcanzar consenso, se requiere mayoría simple. En caso de empate, el Presidente tiene el voto dirimente.

Artículo 71

Al término de cada sesión se levanta la respectiva acta que será asentada en el correspondiente Libro de Actas. Una copia de ésta, se entrega a cada uno de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la máxima instancia de gerencia o decisión del empleador.

Artículo 72

Anualmente el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, redactan un informe resumen de las labores realizadas.

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. En caso las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia será 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.

La protección contra el despido incausado 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.

CAPÍTULO 5 DEL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Artículo 74**

Los empleadores con veinte (20) o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que debe contener la siguiente estructura mínima:

- 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.

Artículo 75

El empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias. Esta obligación se extiende a los trabajadores en régimen de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel, cuyos servicios subordinados o autónomos se presten de manera permanente o esporádica en las instalaciones del empleador.

CAPÍTULO 6 PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Artículo 76**

Cuando el artículo 37° de la Ley hace referencia a la legislación y otros dispositivos legales pertinentes comprende a todas las normas nacionales generales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como, a las normas internacionales ratificadas. También se incluyen las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva, de ser el caso.

Artículo 77

La evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones.

Adicionalmente, la evaluación inicial debe:

- a) Identificar la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, las guías nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de seguridad y salud en el trabajo y otras disposiciones que haya adoptado la organización.
- b) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.
- c) Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos.
- d) Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Artículo 78

El resultado de la evaluación inicial o línea de base debe:

- a) Estar documentado.
- b) Servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) Servir de referencia para evaluar la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO 7 PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y APLICACIÓN

Artículo 79

La planificación debe permitir que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo contribuya:

- a) A cumplir, como mínimo, las disposiciones legales vigentes.
- b) A fortalecer los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) A mejorar continuamente los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 80

El empleador planifica e implementa la seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de otros datos disponibles; con la participación de los trabajadores, sus representantes y la organización sindical.

Las disposiciones en materia de planificación deben incluir:

- a) Una definición precisa, el establecimiento de prioridades y la cuantificación de los objetivos de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo;

- b) La preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definan metas, indicadores, responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, con la precisión de lo qué, quién y cuándo deben hacerse;
- c) La selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados; y,
- d) La dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico.

Artículo 81

En el marco de una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo basada en la evaluación inicial o las posteriores, deben señalarse objetivos medibles en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- a) Específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades.
- b) Compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las obligaciones técnicas, administrativas y comerciales de la organización en relación con la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Focalizados en la mejora continua de la protección de los trabajadores para conseguir resultados óptimos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Documentados, comunicados a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización.
- e) Evaluados y actualizados periódicamente.

Artículo 82

El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto en el artículo 57° de la Ley. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50° de la Ley.

La identificación se realiza en consulta con los trabajadores, con la organización sindical o el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el caso.

Artículo 83

El empleador debe adoptar las siguientes disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y accidentes de trabajo:

- a) Garantizar información, medios de comunicación interna y coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo.
- b) Proporcionar información y comunicar a las autoridades competentes, a la vecindad y a los servicios de intervención en situaciones de emergencia.
- c) Ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo.

- d) Ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.

Artículo 84

El empleador debe contar con procedimientos a fin de garantizar que:

- a) Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud.
- b) Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios.
- c) Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.

CAPÍTULO 8 EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 85

El empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, debe definir en los diferentes niveles de la gestión, la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en materia de supervisión. La selección de indicadores de eficiencia debe adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 86

El empleador debe considerar la posibilidad de recurrir a mediciones, cualitativas y cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización. Estas mediciones deben:

- a) Basarse en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Fortalecer el proceso de evaluación de la organización a fin de cumplir con el objetivo de la mejora continua.

Artículo 87

La supervisión y la medición de los resultados deben:

- a) Utilizarse como un medio para determinar en qué medida se cumple la política, los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos.
- b) Incluir una supervisión y no basarse exclusivamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales.

- c) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- d) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.
- e) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 88

La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debe permitir la identificación de cualquier deficiencia en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y estar documentada. Estas investigaciones deben ser realizadas por el empleador, el Comité y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de personas competentes y la participación de los trabajadores y sus representantes.

CAPÍTULO 9 ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA

Artículo 89

La vigilancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo realizada por el empleador debe:

- a) Evaluar la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para determinar si se alcanzaron los objetivos previstos.
- b) Evaluar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para satisfacer las necesidades integrales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores, sus representantes y la autoridad administrativa de trabajo.
- c) Evaluar la necesidad de introducir cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos.
- d) Identificar las medidas necesarias para atender cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados.
- e) Presentar los antecedentes necesarios al empleador, incluida información sobre la determinación de las prioridades para una planificación útil y de una mejora continua.
- f) Evaluar los progresos para el logro de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo y en las medidas correctivas.
- g) Evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento en base a la vigilancia realizada en periodos anteriores.

Artículo 90

La revisión del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se realiza por lo menos una (1) vez al año. El alcance de la revisión debe definirse según las necesidades y riesgos presentes.

Artículo 91

Las conclusiones del examen realizado por el empleador deben registrarse y comunicarse:

- A las personas responsables de los aspectos críticos y pertinentes del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para que puedan adoptar las medidas oportunas.
- Al Comité o al Supervisor de seguridad y salud del trabajo, los trabajadores y la organización sindical.

TÍTULO V**DERECHOS Y OBLIGACIONES****CAPÍTULO 1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES****Artículo 92**

La asignación de puestos de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 51° de la Ley, debe considerar los factores que pueden afectar a los trabajadores con relación a la función reproductiva. Asimismo, cuando la trabajadora se encuentre en periodo de gestación o lactancia se deberá cumplir con lo estipulado en las normas respectivas.

Artículo 93

El desplazamiento a que hace referencia el artículo 54° de la Ley comprende todo desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo. No se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que ello esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros.

Artículo 94

Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53° de la Ley, la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 95

Cuando la Inspección de Trabajo constate el incumplimiento de una norma de seguridad y salud en el trabajo, el inspector debe acreditar que dicho incumplimiento ha originado el accidente de trabajo o enfermedad profesional, consignando ello en el acta de infracción. Culminado el procedimiento sancionador, el expediente se remite a la Dirección General de Inspección del Trabajo para la determinación del daño.

Para la determinación del daño, a solicitud de la Dirección General de Inspección del Trabajo, el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud - CECONAR remitirá un listado de peritos de su Registro Especializado. La Dirección designará los peritos que correspondan, de acuerdo al caso concreto, para que emitan la evaluación pericial del caso. El costo del peritaje es de cargo del empleador.

En el caso de los trabajadores que no están sujetos al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, la Dirección General de Inspección del Trabajo emite resolución con base al examen pericial y al expediente de inspección, declarando el daño y determinando la indemnización con base a una tabla de indemnización por daño que será aprobada mediante Resolución Ministerial.

En el caso de los trabajadores sujetos al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, el informe pericial constituye prueba conforme a las reglas de solución de controversias de este seguro.

Artículo 96

En caso el trabajador recurra a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la realización de la investigación a que se refiere el artículo 58° de la Ley, ésta se tramitará ante la Inspección del Trabajo y se requerirá el apoyo técnico de los servicios competentes del Ministerio de Salud o de peritos especializados.

Artículo 97

Con relación a los equipos de protección personal, adicionalmente a lo señalado en el artículo 60° de la Ley, éstos deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los utilizará.

Artículo 98

Conforme a lo dispuesto en el artículo 62° de la Ley, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y las capacitaciones programadas por el empleador en virtud de la Ley, deben llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo. Las reuniones y capacitaciones realizadas fuera de jornada de trabajo se remuneran conforme a la ley de la materia.

Artículo 99

La interrupción de las actividades en caso de inminente peligro previsto en el artículo 63° de la Ley no debe originar perjuicio económico al trabajador, salvo que ésta se deba a caso fortuito o fuerza mayor, en cuyo caso es de aplicación el artículo 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 100

En función a lo previsto en el artículo 66° de la Ley, durante el período de gestación son de aplicación las normas pertinentes. Las medidas adoptadas deben mantenerse o modificarse para garantizar la protección de la trabajadora o del recién nacido durante el periodo de lactancia, al menos hasta el año posterior al parto.

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 récord 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 realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud, o por el organismo competente, según corresponda.

Artículo 102

De acuerdo a lo previsto en el artículo 71° de la Ley, los resultados de los exámenes médicos deben ser informados al trabajador únicamente por el médico del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien le hará entrega del informe escrito debidamente firmado. Al tratarse de una información de carácter confidencial, el médico informa al empleador las condiciones generales del estado de salud de los trabajadores, con el objetivo de diseñar medidas de prevención adecuadas.

Artículo 103

De conformidad con el artículo 56° de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de patologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras. La sintomatología clínica debe sustentarse en un certificado médico emitido por centros médicos o profesionales médicos debidamente calificados.

Artículo 104

En el caso que existan cambios en las operaciones y procesos, conforme al supuesto del artículo 70° de la Ley, las consultas que se hayan realizado se acreditan con las encuestas aplicadas a los trabajadores o las actas de las asambleas informativas realizadas por el empleador y el Comité o Supervisor, según corresponda.

CAPÍTULO 2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

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.

Artículo 106

Una vez remitidos los aportes o sugerencias previstas en los artículos 74°, 75° y 78° de la Ley, los empleadores deben dar respuesta por escrito a dicha comunicación, señalando las medidas a adoptar o la justificación de la negativa.

Artículo 107

En el caso del inciso e) del artículo 79° de la Ley, se precisa que los exámenes médicos son aquellos expresamente catalogados como obligatorios, según las normas expedidas por el Ministerio de Salud. La negativa por parte del trabajador a someterse a exámenes no obligatorios no podrá considerarse como falta sujeta a sanción por parte del empleador, con excepción de aquellos exámenes exigidos por normas internas de la organización en el caso de tratarse de actividades de alto riesgo. En este caso las normas internas deben estar debidamente fundamentadas y previamente a su aprobación ser puestas en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor.

Artículo 108

Previo al traslado a que hace referencia el artículo 76° de la Ley, el empleador debe asegurarse que el trabajador cuenta con información y competencias suficientes para desarrollar de manera segura y sana su labor; en caso contrario, deberá proceder a la capacitación respectiva previo al inicio de las labores.

Artículo 109

En el Reglamento Interno de Trabajo se establecerán las sanciones por el incumplimiento de los trabajadores de alguna de las obligaciones a que hace referencia el artículo 79° de la Ley, en base a criterios de objetividad y proporcionalidad a la falta cometida.

En el caso de las entidades públicas, el incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley y el presente reglamento constituyen faltas disciplinarias que serán procesadas y sancionadas conforme al régimen laboral correspondiente al infractor.

TÍTULO VI**NOTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES****Artículo 110**

La notificación a que se refiere el artículo 82° de la Ley debe realizarse en los plazos siguientes:

a) Empleadores:

Los Accidentes de Trabajo Mortales y los Incidentes Peligrosos: dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de ocurridos.

b) Centro Médico Asistencial (público, privado, militar, policial o de seguridad social):

Los Accidentes de Trabajo: hasta el último día hábil del mes siguiente de ocurrido.

Las Enfermedades Ocupacionales: dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de conocido el diagnóstico.

La obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitadas en el ámbito laboral, prevista en el literal c) del artículo 82º de la Ley, será efectuada en aquellos casos específicos que sean solicitados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 111

Dentro de los plazos establecidos en el artículo precedente, los empleadores y centros médicos asistenciales deben cumplir con la obligación de notificar los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, según corresponda, mediante el empleo del Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, aplicativo electrónico puesto a disposición de los usuarios en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 112

En aquellas zonas geográficas en las que no exista acceso a Internet, con carácter excepcional, la notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales se efectúa por los empleadores y centros médicos asistenciales, según corresponda, mediante el empleo de los siguientes instrumentos:

Formulario 1: para el cumplimiento de la obligación del empleador de notificar los accidentes de trabajo mortales e incidentes peligrosos.

Formulario 2: para el cumplimiento de la obligación de los centros médicos asistenciales de notificar los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Los referidos formularios son remitidos por los empleadores y los centros médicos asistenciales, en forma impresa y debidamente completados a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los plazos y términos establecidos en el presente Reglamento.

Artículo 113

La Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces, constituye la instancia competente para recibir los formularios de notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, a los que se ha hecho mención en el artículo 112º del presente Reglamento.

Artículo 114

La información contenida en los formularios físicos presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo debe registrarse dentro de los cinco (05) días posteriores a su presentación, en el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, por la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que hagan sus veces, bajo responsabilidad. Asimismo, las notificaciones recibidas en formularios físicos por las Zonas de Trabajo del ámbito Regional, serán sistematizadas por las respectivas Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que hagan sus veces, a la que éstas corresponden.

El Director o Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales, o el que haga sus veces, es el responsable por el cumplimiento de dichas disposiciones, debiendo adoptar las medidas administrativas, logísticas o de gestión necesarias para garantizar la sistematización oportuna de la información, dentro de los plazos previstos.

Artículo 115

La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo constituye el órgano técnico responsable de supervisar el cumplimiento, por parte de las instancias regionales, de la obligación de sistematizar la información notificada en los formularios físicos. Asimismo, coordinará con las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces, la realización de campañas de orientación, información y difusión de las obligaciones contenidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la presente norma, con la finalidad de promover su adecuado cumplimiento.

Artículo 116

Se considera cumplida la obligación de comunicación establecida en el artículo 83º de la Ley, cuando se trate de enfermedad profesional o accidente de trabajo no mortal, con la exhibición del registro de enfermedades ocupacionales y de accidentes de trabajo a la Inspección del Trabajo.

CAPÍTULO 1

RECOPIACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ESTADÍSTICAS

Artículo 117

La Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el órgano técnico responsable de la elaboración del Boletín Estadístico Mensual al que hace referencia el artículo 90º de la Ley.

La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo constituye el órgano técnico responsable de examinar la información en materia de

registro y notificación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, analizando la información proveniente del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales. Para dichos efectos, sistematiza la información contenida en el sistema informático en coordinación con la Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de manera previa a su difusión o publicación del Boletín Estadístico Mensual.

Artículo 118

La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo ejecuta las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de la normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la formulación de políticas, la elaboración de normas y documentos técnicos; y mediante la aprobación, ejecución y supervisión de planes, programas o proyectos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para estos efectos utiliza la información contenida en el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales.

CAPÍTULO 2 **INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES E INCIDENTES PELIGROSOS**
Artículo 119

El Sistema de Inspección del Trabajo es responsable de ejecutar las acciones de fiscalización necesarias para cautelar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 92º de la Ley; respecto de los empleadores que tengan trabajadores sujetos al régimen laboral privado. Para dichos efectos, el sistema informático contará con un sistema de alerta que notificará al Sistema Integrado de Inspección del Trabajo (SIIT) la realización de la diligencia de inspección. El Director o Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, o quien haga sus veces, es responsable por el cumplimiento oportuno de las fiscalizaciones, debiendo adoptar las medidas administrativas, logísticas o de gestión necesarias para garantizar su implementación.

En cualquier caso, y de acuerdo a los reportes generados por el sistema, la Dirección de Inspección del Trabajo prioriza la inmediata fiscalización de los accidentes de trabajo mortales y enfermedades ocupacionales. Excepcionalmente, si las circunstancias o urgencia del caso lo amerita, las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o los que hagan sus veces, podrán solicitar a la Dirección General de Inspección del Trabajo el apoyo de inspectores especializados para la realización de las diligencias requeridas. La información que se recabe durante la inspección debe ser complementada en el Sistema Informático por el inspector encargado de efectuar dicha diligencia, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de realizada, bajo responsabilidad.

Artículo 120

De forma complementaria, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo coordina con la Dirección General de Inspección del Trabajo la incorporación de acciones de inspección con el contenido y enfoque adecuado a las políticas de promoción y protección en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 121

La Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el órgano responsable de supervisar la administración del Sistema Informático para la notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, así como de garantizar su adecuado uso, mantenimiento y funcionalidad, brindando el asesoramiento técnico necesario a las áreas y usuarios del sistema.

Artículo 122

Si como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional se produjera la muerte del trabajador, el centro médico asistencial público, privado, militar, policial o de seguridad social donde el trabajador es atendido, deberá notificar dicha circunstancia al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de ocurrido el hecho, mediante el empleo del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales o, excepcionalmente, mediante comunicación escrita remitida a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, o dependencia correspondiente a la localidad en la que se produzca el fallecimiento.

Título VII
DE LA SUPERVISIÓN, FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN DE LAS ACTIVIDADES SECTORIALES
Artículo 123

Conforme a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Final y la Primera y Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley, el Sistema de Inspección del Trabajo es competente para la supervisión, fiscalización y sanción por incumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en toda actividad, incluidas las actividades de minería y energía, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General del Inspección del Trabajo, su reglamento y normas modificatorias.

En el caso del Sector Público, la atribución de supervisión y fiscalización de la Autoridad Administrativa de Trabajo se ejerce respecto de entidades públicas con trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, sin perjuicio de la colaboración interinstitucional que podrá establecerse con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de las competencias señalada en el Decreto Legislativo N° 1023.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única

Las reglas previstas en el presente Reglamento para las micro y pequeñas empresas también serán aplicables a los empleadores comprendidos en la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Decreto Legislativo N° 1086.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo coordinará la expedición de las reglamentaciones sectoriales y la elaboración de instrumentos técnicos con los sectores competentes.

Segunda

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR determinarán los mecanismos para la aplicación progresiva de lo establecido en la Ley y el presente Reglamento a las entidades públicas, atendiendo a su disponibilidad presupuestal, a las leyes especiales aplicables, así como a las consideraciones técnicas que correspondan.

Tercera

Los empleadores continuarán llevando los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a los procedimientos vigentes, hasta que se aprueben los formatos a que se refiere el artículo 33° del Reglamento.

Cuarta

Las auditorías a que hace referencia el artículo 43° de la Ley N° 29783 son obligatorias a partir del 1 de enero de 2013. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regulará el registro y acreditación de los auditores autorizados, así como la periodicidad de éstas. Excepcionalmente durante el año 2012, los empleadores del sector energía y minas deben ser auditados por quienes figuren en el Registro de Empresas Supervisoras del OSINERGMIN.

Quinta

A fin de determinar los criterios para establecer las cuantías indemnizatorias establecidas en el artículo 95° del presente Reglamento, se establece una Comisión Multisectorial. Las referidas indemnizaciones se harán efectivas luego de la expedición y publicación de la Resolución Ministerial a que el citado artículo hace referencia.

Sexta

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regula mediante normas complementarias lo pertinente para la aplicación de la Ley y el presente Reglamento, en el ámbito de sus competencias.

Sétima

En tanto dure el proceso de implementación de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de la Dirección de Inspección del Trabajo en las Direcciones o Gerencias Regionales, o los que hagan sus veces, en instancias regionales, las funciones asignadas a dichos órganos serán asumidas transitoriamente por la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces.

Octava

La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece un programa de capacitación dirigido a la micro y pequeña empresa.

El programa de capacitación estará orientado a informar sobre los alcances de la Ley y el presente Reglamento y facilitar su implementación.

Novena

Con la finalidad de dar aplicación a la nueva regulación sobre Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, los empleadores deben proceder a solicitar a la organización sindical, si la hubiera, que convoque elecciones dentro de los primeros treinta (30) días hábiles de publicado el presente Reglamento.

De no existir organización sindical, el empleador debe proceder a realizar dicha convocatoria dentro del plazo de treinta (30) días hábiles.

Los nuevos miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo inician sus funciones dentro de los primeros diez (10) días hábiles de finalizado el proceso de elección.

Décima

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo gestionará la conformación de una Comisión Técnica Multisectorial para elaborar la propuesta que constituya el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, dentro del plazo de ciento ochenta (180) días hábiles de publicado el presente Reglamento. La Comisión debe estar presidida por el Viceministro de Trabajo o quien éste designe y la Secretaría Técnica estará a cargo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Décimo Primera

La regulación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el Ministerio de Salud.

El Ministerio de Salud debe crear el registro de los servicios de seguridad y salud en el trabajo y aprobar las guías de práctica clínica para el diagnóstico de las enfermedades ocupacionales. La publicación de los documentos referidos se realiza dentro de los ciento ochenta (180) días calendarios de publicado el presente Reglamento.

Décimo Segunda

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo deben instalarse dentro de los ciento ochenta (180) días calendario de publicado el presente Reglamento.

Décimo Tercera

El primer informe anual del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo será elaborado en enero de 2013.

Décimo Cuarta

Deróguense el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, sus modificatorias, el Decreto Supremo N° 012-2010-TR y la Resolución Ministerial N° 148-2007-TR.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para efectos del contenido de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el presente Reglamento se aplicarán las siguientes definiciones:

Accidente de Trabajo (AT)

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Según su gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones personales pueden ser:

- 1) **Accidente Leve:** Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.
- 2) **Accidente Incapacitante:** suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:

2.1) Total Temporal: cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación.

2.2) Parcial Permanente: cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.

2.3) Total Permanente: cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

3) Accidente Mortal: Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.

Actividad

Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador, en concordancia con la normatividad vigente.

Actividades, Procesos, Operaciones o Labores de alto riesgo

Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo: aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente.

Actividades Insalubres

Aquellas que generen directa o indirectamente perjuicios para la salud humana.

Actividades Peligrosas

Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias es susceptible de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.

Auditoría

Procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se llevará a cabo de acuerdo a la regulación que establece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Autoridad Competente

Ministerio, entidad gubernamental o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales.

Archivo Activo

Es el archivo físico o electrónico donde los documentos se encuentra en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar.

Archivo Pasivo

Es el archivo físico o electrónico donde los documentos no se encuentra en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar.

Capacitación

Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.

Causas de los Accidentes

Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. Se dividen en:

Falta de Control

- 1) Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Causas Básicas

- 2) Referidas a factores personales y factores de trabajo:

Factores Personales

- 2.1) Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.

Factores del Trabajo

- 2.2) Factores del Trabajo.- Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.

Causas Inmediatas

- 3) Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares.

Condiciones Subestándares

- 3.1) Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

Actos Subestándares

- 3.2) Actos Subestándares: Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:

Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.

La naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

Los procedimientos, métodos de trabajo y tecnologías establecidas para la utilización o procesamiento de los agentes citados en el apartado anterior, que influyen en la generación de riesgos para los trabajadores.

La organización y ordenamiento de las labores y las relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

Condiciones de Salud

Son el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Contaminación del Ambiente de Trabajo

Es toda alteración o nocividad que afecta la calidad del aire, suelo y agua del ambiente de trabajo cuya presencia y permanencia puede afectar la salud, la integridad física y psíquica de los trabajadores.

Contratista

Persona o empresa que presta servicios remunerados a un empleador con especificaciones, plazos y condiciones convenidos.

Control de riesgos

Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

Cultura de Seguridad o Cultura de Prevención

Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización.

Emergencia

Evento o suceso grave que surge debido a factores naturales o como consecuencia de riesgos y procesos peligrosos en el trabajo que no fueron considerados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Enfermedad Profesional u Ocupacional

Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.

Empleador

Toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores.

Equipos de Protección Personal (EPP)

Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.

Ergonomía

Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

Estándares de Trabajo

Son los modelos, pautas y patrones establecidos por el empleador que contienen los parámetros y los requisitos mínimos aceptables de medida, cantidad, calidad, valor, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente o resultado del avance tecnológico, con los cuales es posible comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es un parámetro que indica la forma correcta de hacer las cosas. El estándar satisface las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Quién? y ¿Cuándo?

Evaluación de Riesgos

Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

Exposición

Presencia de condiciones y medio ambiente de trabajo que implica un determinado nivel de riesgo para los trabajadores.

Gestión de Seguridad y Salud

Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.

Gestión de Riesgos

Es el procedimiento que permite, una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.

Identificación de Peligros

Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

Incidente

Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

Incidente Peligroso

Todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población.

Inducción u Orientación

Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta.

Se divide normalmente en:

Inducción General

Capacitación al trabajador sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas, prácticas, y el conocimiento del ambiente laboral del empleador, efectuada antes de asumir su puesto.

Inducción Específica

Capacitación que brinda al trabajador la información y el conocimiento necesario que lo prepara para su labor específica.

Investigación de Accidentes e Incidentes

Proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes. La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de ese modo permite a la dirección del empleador tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.

Inspección

Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales. Proceso de observación directa que acopia datos sobre el trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en seguridad y salud en el trabajo.

Lesión

Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

Lugar de Trabajo

Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir para desarrollarlo.

Mapa de Riesgos:

Puede ser:

En el empleador u organización

Es un plano de las condiciones de trabajo, que puede emplear diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores en la organización del empleador y los servicios que presta.

A nivel Nacional

Compendio de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel nacional subregional sobre las amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización.

Medidas de Coercitivas

Constituyen actos de intimidación, amenaza o amedrentamiento realizados al trabajador con la finalidad de desestabilizar el vínculo laboral.

Medidas de Prevención

Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores.

Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores.

Observador

Aquel miembro del sindicato mayoritario a que se refiere el artículo 29° de la Ley, que cuenta únicamente con las facultades señaladas en el artículo 61° del Reglamento.

Peligro

Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente.

Pérdidas

Constituye todo daño o menoscabo que perjudica al empleador.

Plan de Emergencia

Documento guía de las medidas que se deberán tomar ante ciertas condiciones o situaciones de gran envergadura e incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos del empleador disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos.

Programa Anual de Seguridad y Salud

Conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la organización, servicio o empresa para ejecutar a lo largo de un año.

Prevención de Accidentes

Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo.

Primeros Auxilios

Protocolos de atención de emergencia a una persona en el trabajo que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional.

Proactividad

Actitud favorable en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con diligencia y eficacia.

Procesos, Actividades, Operaciones, Equipos o Productos Peligrosos

Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos o psicosociales, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional y que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.

Representante de los Trabajadores

Trabajador elegido, de conformidad con la legislación vigente, para representar a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Riesgo

Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.

Riesgo Laboral

Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

Salud

Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.

Salud Ocupacional

Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

Seguridad

Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado.

Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Conjunto de agentes y factores articulados en el ámbito nacional y en el marco legal de cada Estado que fomentan la prevención de los riesgos laborales y la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo, tales como la elaboración de normas, la inspección, la formación, promoción y apoyo, el registro de información, la atención y rehabilitación en salud y el aseguramiento, la vigilancia y control de la salud, la participación y consulta a los trabajadores, y que contribuyen, con la participación de los interlocutores sociales, a definir, desarrollar y evaluar periódicamente las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y, en los empleadores, a mejorar los procesos productivos, promoviendo su competitividad en el mercado.

Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo

Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo: Trabajador capacitado y designado por los trabajadores, en las empresas, organizaciones, instituciones o entidades públicas, incluidas las fuerzas armadas y policiales con menos de veinte (20) trabajadores.

Trabajador

Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado.

FORMULARIOS Y ANEXOS

TABLAS DEL FORMATO N° 01

Tabla 1: CATEGORÍA DEL TRABAJADOR

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
1	FUNCIONARIO
2	EMPLREADO
3	OBRERO
4	CAPATAZ
5	OPERARIO
6	OFICIAL
7	PEÓN
8	AGRICULTOR
9	(OTROS, ESPECIFICAR)

Tabla 3: FORMA DEL ACCIDENTE

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
1	CAÍDA DE PERSONAS A NIVEL
2	CAÍDA DE PERSONAS DE ALTURA
3	CAÍDA DE PERSONAS AL AGUA
4	CAÍDA DE OBJETOS
5	DERUMBES O DESPLORES DE INSTALACIONES
6	PEGAJAS SOBRE OBJETO
7	CHOQUE CONTRA OBJETO
8	GOLPES POR OBJETOS (EXCEPTO CAÍDAS)
9	APRISIONAMIENTO O ATRAPAMIENTO
10	ESFUERZOS FÍSICOS O FALSOS MOVIMIENTOS
11	EXPOSICIÓN AL FRÍO
12	EXPOSICIÓN AL CALOR
13	EXPOSICIÓN A RADIACIONES IONIZANTES
14	EXPOSICIÓN A RADIACIONES NO IONIZANTES
15	EXPOSICIÓN A PRODUCTOS QUÍMICOS
16	CONTACTO CON ELECTRICIDAD
17	CONTACTO CON PRODUCTOS QUÍMICOS
18	CONTACTO CON PLASMACAS
19	CONTACTO CON FUEGO
20	CONTACTO CON MATERIAS CALIENTES O INCANDESCENTES
21	CONTACTO CON FRÍO
22	CONTACTO CON CALOR
23	EXPLOSIÓN O IMPULSIÓN
24	INCENDIO
25	ATROPELLAMIENTO POR ANIMALES
26	MORDEDURA DE ANIMALES
27	CHOQUE DE VEHÍCULOS
28	ATROPELLAMIENTO POR VEHÍCULOS
29	FALLA EN MECANISMOS PARA TRABAJOS HIPERBÁRICOS
30	AGRESIÓN CON ARMAS
31	OTRAS FORMAS

Tabla 7: TIPO DE INCIDENTE PELIGROSO

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
1	EXPLOSIONES DE SUSTANCIAS (SÓLIDOS, LÍQUIDOS, GASEOSOS)
2	EXPLOSIONES DE RECIPIENTES A PRESIÓN
3	EXPLOSIONES POR TIPO CORTADO
4	ESCAPES DE SUSTANCIAS QUÍMICAS (TÓXICAS, CORROSIVAS, ASFIRANTES, ETC.)
5	ESCAPES DE SUSTANCIAS RADIACTIVAS
6	DERUMBES (ZANJAS, TALUDES, CALZADURAS, EXCAVACIONES, ETC.)
7	DESPLAZAMIENTO DE ROCAS
8	CAÍDA DE CARGAS (CONTENEDORES, PAQUETES DE CARGAS, ETC.)
9	DESPLAZAMIENTO DE RUJAS DE CARGAS ALMACENADAS
10	DESPLAZAMIENTO DE INSTALACIONES CAJAS (PAREDES, TECHOS, PISOS)
11	DESPLAZAMIENTO DE ESTRUCTURAS (ANDAMIOS, ESTRUCTURAS METÁLICAS, TORRES DE ALTA TENSIÓN, ETC.)
12	CAÍDA DE CABLES DE ALTA TENSIÓN - CONTACTO DE MAQUINARIAS O PARTE DE ELLAS CON CABLES DE ALTA TENSIÓN
13	GENERACIÓN DE RUIDOS CONTINUOS SOBRE LOS LÍMITES MÁXIMOS PERMISIBLES
14	FUGA DE AGENTES PATÓGENOS
15	FUGA, DERRAME DE MATERIALES Y QUÍMICOS PELIGROSOS
16	TRASLADO DE MATERIALES Y QUÍMICOS PELIGROSOS SIN PLAN DE CONTINGENCIA
17	EXPOSICIÓN A LÍNEAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN CON O SIN INSTALACIÓN A TIERRA
18	INGRESO A ESPACIOS CONFINADOS SIN REALIZAR PREVIAMENTE EL MONITOREO DE AGENTES PELIGROSOS
19	VOLCADURA DE BOTTILLAS PRESURIZADAS
20	TORMENTAS ELÉCTRICAS INUSUALES
21	ATRAPAMIENTO SIN DAÑO (DENTRO, FUERA, ENTRE, DEBAJO)
22	GENERACIÓN DE VOLCADURA CON EXPLOSIVOS SIN PREVIO AVISO
23	OPERAR EQUIPOS, MÁQUINAS SIN AUTORIZACIÓN Y/O LICENCIA
24	DESACTIVAR DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD SIN AVISO O AUTORIZACIÓN
25	USAR EQUIPOS, MÁQUINAS INADECUADAS
26	USAR EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL INADECUADOS EN TRABAJOS DE ALTO RIESGO
27	DESASTRES NATURALES
28	EXPOSICIÓN EN EXCESO A QUÍMICOS
29	EXPOSICIÓN EN EXCESO A TEMPERATURAS EXTREMAS
30	EXPOSICIÓN CONTINUA A EXCESIVA ILUMINACIÓN
31	EXPOSICIÓN EN AMBIENTES CON VENTILACIÓN INADECUADA
32	TRABAJO CON CAPACIDAD FÍSICA / FISIOLÓGICA INADECUADA
33	TRABAJO CON CAPACIDAD MENTAL / PSICOLÓGICA INADECUADA
34	TRABAJO CON ESTRÉS MENTAL O PSICOLÓGICO
35	CAÍDA DE UN ASCENSOR
36	CHOQUE DE VEHÍCULOS DE TRABAJO
37	DERUMBES DE UNA CONSTRUCCIÓN
38	DERUMBES DE UNA MINA
39	INCENDIO DE UN CENTRO DE TRABAJO
40	OTROS

Tabla 2: ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA

CÓDIGO CIBU	DESCRIPCIÓN
A	Agricultura
B	Pesca
C	Minas y Canteras
D	Manufacturas
E	Energía, Gas y Agua
F	Construcción
G	Comercio
H	Hoteles y Restaurantes
I	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
J	Intermediación Financiera
K	Activ. Inmob. Empresariales
L	Administración Pública y Defensa
M	Educación
N	Servicios sociales y de salud
O	Servicios

Tabla 4: AGENTE CAUSANTE

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
PARTES DE LA EDIFICACIÓN	
1	PISO
2	PAREDES
3	TECHO
4	ESCALERA
5	RAMPAS
6	PASARELLAS
7	ABERTURAS, PUERTAS, PORTONES, PERSONAS
8	VENTANAS
INSTALACIONES COMPLEMENTARIAS	
9	TUBOS DE VENTILACIÓN
10	LÍNEAS DE GAS
11	LÍNEAS DE AGUA
12	LÍNEAS O CÁMERAS DE AGUA
13	CABLEADO DE ELECTRICIDAD
14	LÍNEAS O CÁMERAS DE MATERIAS PRIMAS O PRODUCTOS
15	LÍNEAS O CÁMERAS DE DESAGÜES
16	REJILLAS
17	ESTANTERÍAS
18	ELECTRICIDAD
19	VEHÍCULOS O MEDIOS DE TRANSPORTE EN GENERAL
20	MAQUINAS Y EQUIPOS EN GENERAL
21	HERRAMIENTAS (PORTÁTILES, MANUALES, MECÁNICOS, ELÉCTRICOS, NEUMÁTICOS, ETC.)
22	APARATOS PARA DAR O MEDIR DE ELEVACIÓN
23	ONDA EXPANSIVA
MATERIALES Y/O ELEMENTOS UTILIZADOS EN EL TRABAJO	
24	MÁTRICES
25	PARALELAS
26	BANCOS DE TRABAJO
27	RECIPIENTES
28	ANDAMIOS
29	ARCHIVOS
30	ESCRITORIOS
31	ASIENTOS EN GENERAL
32	MUEBLES EN GENERAL
33	MATERIAS PRIMAS
34	PRODUCTOS ELABORADOS
OTROS FACTORES EXTERNOS E INTERNOS AL AMBIENTE DE TRABAJO	
35	ANIMALES
36	VEGETALES
37	FACTORES CLIMÁTICOS
38	ARMA BLANCA
39	ARMA DE FUEGO
40	SUSTANCIAS QUÍMICAS - PLASMACAS
41	OTROS

FORMULARIO N° 02

ANEXO 02



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

NOTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

(Art. 112°, Art. 113° y Art. 114°)

AÑO _____ MES _____

MARCAR CON UNA (X) EN LO QUE CORRESPONDA (Para ser llenado por el Centro Médico Asistencial)

AVISO DE ACCIDENTE NO MORTAL (Art. 112°)

AVISO DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES (Art. 112°)

1.- FECHA DE PRESENTACIÓN

DA	MES	AÑO
----	-----	-----

I.- DATOS DEL EMPLEADOR

2.- RAZÓN SOCIAL:

3.- RUC:

4.- DOMICILIO PRINCIPAL:

5.- DEPARTAMENTO

6.- PROVINCIA

7.- DISTRITO

UBIGEO (no llenar)

8.- ACTIVIDAD ECONÓMICA (DETALLAR)

CIBU (TABLA N° 02)

ER (no llenar)

9.- N° DE TRABAJADORES

10.- COD. PROV. y N° TELÉFONO

M _____ F _____

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

II.- DATOS DE LA EMPRESA USUARIA (DONDE EJECUTA LAS LABORES)

11.- RAZÓN SOCIAL:

12.- RUC:

13.- DOMICILIO PRINCIPAL:

14.- DEPARTAMENTO

15.- PROVINCIA

16.- DISTRITO

UBIGEO (no llenar)

17.- ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL (DETALLAR)

CIBU (TABLA N° 02)

ER (no llenar)

18.- N° DE TRABAJADORES

19.- COD. PROV. y N° TELÉFONO

M _____ F _____

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota.- La notificación se efectúa mediante el aplicativo electrónico puesto a disposición en el portal institucional del MTPE. En aquellas zonas geográficas en las que no exista acceso a internet, con carácter excepcional, la notificación se efectúa mediante formato manual debidamente llenado, que será presentado a la Dirección Regional y / o Zona de Trabajo y Promoción del Empleo que corresponda. Se entiende que el **AVISO DE ACCIDENTE DE TRABAJO NO MORTAL (Art. 112°)** se notificará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta el último día hábil del mes siguiente y, **AVISO DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES (Art. 112°)** se notificará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de un plazo de (5) días hábiles de conocido el diagnóstico.

III.- DATOS DEL TRABAJADOR

20.- APELLIDOS Y NOMBRES: 21.- DNI / CE

22.- DOMICILIO:

23.- DEPARTAMENTO 24.- PROVINCIA 25.- DISTRITO UBIGEO (no llenar)

26.- CATEGORÍA OCUPACIONAL (TABLA N° 01) 27.- ASEGURADO (Marcar) ☐ SI ☐ NO ☐ 28.- ESSALUD 29.- EPS

30.- EDAD 31.- GÉNERO ☐ M ☐ F ☐

IV.- DATOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO (no mortal)

32.- FECHA DEL ACCIDENTE 33.- HORA DEL ACCIDENTE

34.- FORMA DE ACCIDENTE (TABLA N° 03) 35.- AGENTE CAUSANTE (TABLA N° 04)

36.- CENTRO MÉDICO ASISTENCIAL:

37.- RUC 38.- FECHA DE INGRESO

39.- PARTE DEL CUERPO AFECTADO (TABLA N° 05) 40.- NATURALEZA DE LA LESIÓN (TABLA N° 06)

CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE (Marcar con una X en lo que corresponda)

41.- ACCIDENTE LEVE ☐

42.- ACCIDENTE INCAPACITANTE: 42.-1 TOTAL TEMPORAL ☐ 42.-2 PARCIAL PERMANENTE ☐ 42.-3 TOTAL PERMANENTE ☐

43.- ACCIDENTE MORTAL ☐

V.- DATOS DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL U OCUPACIONAL

44.- NOMBRE Y NATURALEZA DE LA ENFERMEDAD OCUPACIONAL: CIE - 10 (TABLA N° 08)

FACTOR DEL RIESGO CAUSANTE (Marcar con X los recuadros que corresponda)

45.- FÍSICOS ☐ 46.- QUÍMICOS ☐ 47.- BIOLÓGICOS ☐ 48.- ERGONÓMICO ☐ 49.- PSICO - SOCIAL ☐

CERTIFICACIÓN MÉDICA

50.- CENTRO MÉDICO ASISTENCIAL: 51.- RUC:

52.- FECHA DE INGRESO: 53.- ENFERMEDAD OCUPACIONAL (TABLA N° 08)

TABLAS DEL FORMATO N° 02

Tabla 1: CATEGORÍA DEL TRABAJADOR

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
1	FUNCIÓNARIO
2	EMPLEADO
3	OBRAJO
4	CONTRA
5	OPERARIO
6	OFICIAL
7	PROFI
8	AGRICULTOR
9	OTROS (ESPECIFICAR)

Tabla 2: ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA

CÓDIGO CEM	DESCRIPCIÓN
A	Agricultura
B	Pesca
C	Minas y Canteras
D	Manufactura
E	Electricidad, Gas y Agua
F	Construcción
G	Comercio
H	Alquiler y Restaurantes
I	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
J	Intermediación Financiera
K	Activ. Inmob. Empresariales
L	Administración Pública y defensa
M	Educación
N	Servicios sociales y de salud
O	Servicios

Tabla 3: FORMA DEL ACCIDENTE

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
1	CAÍDA DE PERSONAS A NIVEL
2	CAÍDA DE PERSONAS DE ALTURA
3	CAÍDA DE PERSONAS AL AGUA
4	CAÍDA DE OBJETOS
5	DESEMPEÑO O DESPLAZAMIENTO DE INSTALACIONES
6	PSICADAS SOBRE OBJETO
7	CHOCOS CONTRA OBJETO
8	GOLPES POR OBJETOS (EXCEPTO CAÍDAS)
9	APRISIONAMIENTO O ATRAFAMANTO
10	ESFUERZOS FÍSICOS O FALSOS MOVIMIENTOS
11	EXPOSICIÓN AL FRÍO
12	EXPOSICIÓN AL CALOR
13	EXPOSICIÓN A RADIACIONES IONIZANTES
14	EXPOSICIÓN A RADIACIONES NO IONIZANTES
15	EXPOSICIÓN A PRODUCTOS QUÍMICOS
16	CONTACTO CON ELECTRICIDAD
17	CONTACTO CON PRODUCTOS QUÍMICOS
18	CONTACTO CON PLASMOGÉNICOS
19	CONTACTO CON FUEGO
20	CONTACTO CON MATERIAS CALIENTES O INCANDESCENTES
21	CONTACTO CON FRÍO
22	CONTACTO CON CALOR
23	EXPLOSIÓN O IMPLOSIÓN
24	INCENDIO
25	ATROPELLAMIENTO POR ANIMALES
26	MORDEDURA DE ANIMALES
27	CHOCOS DE VEHÍCULOS
28	ATROPELLAMIENTO POR VEHÍCULOS
29	FALLA EN MECANISMOS PARA TRABAJOS HIPERBÁRCOS
30	AGRESIÓN CON ARMAS
31	OTRAS FORMAS

Tabla 4: AGENTE CAUSANTE

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
1	PIEDRA
2	PARAQUES
3	TECHO
4	ESCALERA
5	RAMPA
6	PAQUETES
7	ABERTURAS, PUERTAS, PORTONES, PERCHAS
8	VENTANAS
9	FUJOS DE VENTILACIÓN
10	LÍNEAS DE GAS
11	LÍNEAS DE AGUA
12	LÍNEAS O CÁMERAS DE AGUA
13	CABLEADO DE ELECTRICIDAD
14	LÍNEAS O CÁMERAS DE MATERIAS PRIMAS O PRODUCTOS
15	LÍNEAS O CÁMERAS DE DESAGÜES
16	REJILLAS
17	ESTANTERÍAS
18	ELECTRICIDAD
19	VEHÍCULOS O MEDIOS DE TRANSPORTE EN GENERAL
20	MAQUINARIAS Y EQUIPOS EN GENERAL
21	HEERRAMIENTAS (PORTÁTILES, MANUALES, MECÁNICAS, ELÉCTRICAS, PNEUMÁTICAS, ETC.)
22	APARATOS PARA (ZAR) O MEDIOS DE ELEVACIÓN
23	CAÍDA EXPAÑERA
24	MATERIAS PRIMAS
25	PARAQUES
26	BANCOS DE TRABAJO
27	RECIPIENTES
28	ANDAMIOS
29	ARCHIVOS
30	ESCRITORIOS
31	ADIENTOS EN GENERAL
32	MATERIAS PRIMAS
33	PRODUCTOS ELABORADOS
34	OTROS FACTORES EXTERNOS E INTERNOS AL AMBIENTE DE TRABAJO
35	ANIMALES
36	VEGETALES
37	FACTORES CLIMÁTICOS
38	ANIMA BLANCA
39	ANIMA DE FUEGO
40	SUSTANCIAS QUÍMICAS - PLASMOGÉNICOS
41	OTROS

Tabla 5: PARTE DEL CUERPO AFECTADO

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
1	REGION CRANIANA (CRANIO, CUERO CABELLUDO)
2	OCOS (CON INCLUSIÓN DE LOS PAPILOS, LA ORBITA Y EL NERVO ÓPTICO)
3	BODA (CON INCLUSIÓN DE LABIOS, DIENTES Y LENGUA)
4	CARA (INCLUSIÓN DE LABIOS, DIENTES Y LENGUA)
5	MANO Y BÉBOS MANUALES
6	APARATO AUDITIVO
7	CARICA, UBICACIONES MÚLTIPLES
8	CUELLO
9	REGION CERVICAL
10	REGION DORSAL
11	REGION LUMBOSACRA (COLUMNA VERTEBRAL Y MUSCULAR ADYACENTES)
12	TORAX (COSTILLAS, ESTERNO)
13	ABDOMEN (PARED ABDOMINAL)
14	PELVIS
15	TRONCO, UBICACIONES MÚLTIPLES
16	HOMBRO (INCLUSIÓN DE CLAVÍCULA, OMÓPLATO Y AXILA)
17	BRAZO
18	CODO
19	ANTEBRAZO
20	MUÑECA
21	MANO (CON EXCEPCIÓN DE LOS DEDOS SÓLOS)
22	DEDOS DE LA MANO
23	MIEMBRO SUPERIOR, UBICACIONES MÚLTIPLES
24	PIERNA
25	PIERNA
26	PIERNA
27	PIERNA
28	TOBILLO
29	PÍE (CON EXCEPCIÓN DE LOS DEDOS)
30	DEDOS DE LOS PÍES
31	MIEMBRO INFERIOR, UBICACIONES MÚLTIPLES
32	APARATO CARDIOVASCULAR EN GENERAL
33	APARATO RESPIRATORIO EN GENERAL
34	APARATO DIGESTIVO EN GENERAL
35	SISTEMA NERVIOSO EN GENERAL
36	MAMAS
37	APARATO GENTAL EN GENERAL
38	APARATO URINARIO EN GENERAL
39	SISTEMA HEMATOPOYÉTICO EN GENERAL
40	SISTEMA ENDOCRINO EN GENERAL
41	PÍE (SÓLO AFECTACIONES DERMÁTICAS)
42	APARATO PSÍQUICO EN GENERAL
43	UBICACIONES MÚLTIPLES, COMPROMISO DE DOS O MÁS ZONAS AFECTADAS ESPECIFICADAS EN LA TABLA
44	ORGANO, APARATO O SISTEMA AFECTADO POR SUSTANCIAS QUÍMICAS - PLASMOGÉNICOS
45	OTROS

INFOGRAFÍA

Las Condiciones de Trabajo en el la Industria del Textil

ANTES



Trabajador sin protección expuesto a la inhalación de cantidades excesivas de cualquier partícula de polvo, representa un peligro potencial contra nuestra salud, ocasionando enfermedades pulmonares.

DESPUÉS



Trabajadores con protección, el uso de equipo de protección personal (la máscara), evita la inhalación de polvo y ayuda a disipar los contaminantes que se encuentran en el aire.

COSAL - Laboratorio Referencial - Ucayali

ANTES



Manipulación de toma de muestras que no protege adecuadamente al trabajador de la contaminación.

DESPUÉS



Trabajador de salud, con protección adecuada (cabina) de acuerdo a los estándares internacionales.

Curso Taller: Incorporación de Demandas de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Negociación Colectiva.
» Región Ucayali - Pucallpa 06 y 07 Noviembre de 2009



Mesa Redonda: La Negociación Colectiva y Estrategias de Solución, integran la Mesa Directiva, **Teófilo Huamán Taza**, representante de la Federación Textil; **Antonio Parra Moreno**, representante del SUTE Regional; **Aldo Arce Colona**, representante de la sociedad civil y **Rómulo Thomas Panduro**, del Frente de Defensa Sindical.



Grupos de trabajo, integrantes de las COSAL de la Región Ucayali, en pleno ejercicio para la elaboración de una propuesta de pliego de reclamo, enfatizando el componente de Seguridad y Salud en el Trabajo.

III Reunión de Trabajo, Política Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

» Lima, 09 de setiembre de 2010



Los integrantes del Consejo Directivo CIS y dirigentes sindicales de las federaciones socias en reunión de trabajo, para el diseño de una propuesta política nacional en seguridad y salud en el trabajo.

Audiencia Pública por una Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

» Lima, 12 de noviembre de 2010



Intervención del **c. Teófilo Huamán Taza**, Secretario de Salud y Seguridad de la Federación Textil (**FNTTP**) y Director Administrativo de la CIS, en el evento realizado por la Comisión de Trabajo del Congreso y CGTP con motivo de la presentación del Proyecto Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Seminario Nacional: Elaboración de Diagnósticos participativos e implementación de Soluciones Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo

» Lima, Auditorio de la Casa San José de Cluny - 14 y 15 de marzo de 2011.



Los participantes e integrantes de las COSAL de las diferentes regiones que conforman las bases de la CIS, realizando sus trabajos grupales, para la identificación de riesgos y peligros en el trabajo y de propuestas para la solución y buenas prácticas de las medidas en Seguridad y Salud en el Trabajo.



Importante participación de los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado que integran las COSAL en las diferentes regiones de nuestro país, como son: **Piura, Lambayeque, Tacna, Arequipa, Cusco, Ayacucho, Ucayali, Junín y Lima.**

Asistencia Técnica en Salud Ocupacional a la Cosal del Hospital del Niño

» Lima, Auditorio del Hospital del Niño - 31 de marzo de 2011.



El Dr. Luis Yupanqui Godo, del Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo (CEPRIT), exponiendo el tema: **Enfermedades Ocupacionales y Accidentes en el Trabajo**

Asistencia Técnica a Comisiones de Salud Laboral (Cosal)

» Lima, 30 de Agosto de 2011



El c. Teófilo Huamán Taza, conjuntamente con los integrantes de las COSAL del Sector Textil, reunidos con el Presidente del Congreso de la República, Sr. Daniel Abugattás, para dialogar e impulsar la aprobación del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud de Trabajo N° 29783.

Fortalecimiento de Alianzas Estratégicas

» Lambayeque, 03 de Octubre de 2011:



Reunidos con el Vicepresidente Regional de Lambayeque, Soc. Juan Pablo Horna Santa Cruz, donde expresamos la voluntad de suscribir un Convenio Institucional con el Gobierno Regional, para la ejecución de diversas actividades de capacitación, formación y el desarrollo de capacidades de los trabajadores y trabajadoras a nivel regional.

» Arequipa, 13 de Octubre de 2011:



Reunión con el Gerente General Regional de Trabajo – Arequipa, Abog. Econ. Wilmer Alberto Mixcan Sáenz y los integrantes de las COSAL del Sindicato del Hospital Honorio Delgado, Lic. Zoraida Paredes y el c. Ernaldo Borda, del Sindicato Textil de Sacos del Sur. En ésta reunión, tratamos diversos puntos como el Convenio Interinstitucional con el Gobierno Regional, la problemática laboral relacionada con los temas de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

» Tacna, 14 de Octubre de 2011:



Reunión con el Gerente de Desarrollo Social del gobierno Regional - Tacna, **Dr. Pedro Vargas**, a quien le hicimos entrega de una Propuesta de Convenio Interinstitucional, asimismo, de documentos sobre el trabajo y contribución que realiza la CIS con el objeto de promover una cultura de prevención en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo de manera descentralizada.

Encuentro:

» Lima, 5 de Noviembre de 2011.



En el Auditorio de la CIS, se llevó a cabo un Desayuno de Trabajo, el tema: **"Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"**. Luego del respectivo análisis y discusión se concluyó, con la elaboración conjunta de una Propuesta de Reglamento que contribuya a una mejor interpretación y aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo **Ley N° 29783**. Participaron en este encuentro, destacados profesionales, especialistas en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, **Dra. Rosa Falconí, Dr. Luis Yupanqui e Ing. Andrés Ciudad**, conjuntamente con el Consejo Directivo y Equipo Técnico de la CIS.

Región Tacna - Asistencia Técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo

» Tacna, febrero de 2012



Lic. Pilar Limaco, integrante de la Red CIS y de la COSAL del Centro de Salud Bolognesi (Tacna), señalando el nuevo ambiente con el que cuenta este Centro de Salud, para el control de la TBC, como resultado de las gestiones realizadas ante las respectivas autoridades regionales de salud.



Lic. Pilar Limaco, con el objeto de promover una cultura de prevención en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, amplía su trabajo de formación y capacitación a otros sectores importantes como es el caso de los trabajadores de la empresa Backus, en la foto con el **Sr. Mauricio Lazo Palao**, Asistente de Gerencia de la empresa Backus.

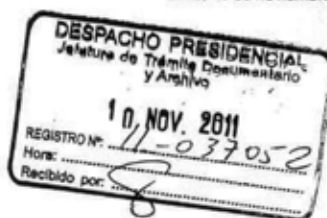


COORDINADORA INTERFEDERAL DE SALUD

FUNDADA EL 16 NOV. 1993 - INSCRITA EN LOS REGISTROS PUBLICOS DE LIMA
CON FICHA REGISTRAL NÚMERO 16580 DEL PRIMERO DE MARZO DE 1994

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

Lima, 10 de noviembre de 2011



FNTTP

FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES
TEXTILES DEL
PERÚ

OFICIO N° 298/CD/CIS/2011

Señor:
Ollanta Humala Tasso
Presidente
Presidencia de la República del Perú
Presente.-

De nuestra mayor consideración:

Por medio de la presente reciba el saludo cordial en nombre de la Coordinadora Interfederal de Salud (CIS).

Somos una institución técnica con 18 años de funcionamiento, conformada y dirigida por trabajadores, reconocida por su experiencia innovadora y confiable a nivel nacional e internacional, que promueve una cultura de educación en prevención en los temas de la seguridad y salud en el trabajo, enfermedades ocupacionales y profesionales.

Para ello, planificamos, organizamos y llevamos a cabo acciones de alcance nacional y regional, fundamentalmente de capacitación y de formulación de alternativas que desde el campo de la salud contribuyan a la transformación de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores en general, incluidos los trabajadores de las pequeñas empresas y los de la economía informal.

En tal sentido, hemos creado y organizado al interior de las organizaciones sindicales de base que integran la CIS, las Comisiones de Salud Laboral (COSAL), que tienen como principal función el desarrollar capacidades de los trabajadores y trabajadoras en gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST).

Asimismo, lo decimos con respeto, que es importante desarrollar una cultura de educación en seguridad y salud en el trabajo, tanto para trabajadores como para los empresarios y todo su comité de salud y seguridad, pues, para algunas empresas este tema significa un costo y la disminución de su rentabilidad económica, ignorando la rentabilidad social, es decir, no protegen sus recursos humanos, que es el más importante y elemental en toda empresa.

En este contexto, la Coordinadora Interfederal de Salud (CIS) muestra que es posible que los propios trabajadores con el apoyo de profesionales y técnicos comprometidos, pueden dar aportes para mejorar y solucionar la situación problemática existente en la seguridad y salud en el trabajo en nuestro país, que nos conduzcan a un cambio real, con resultados eficaces en minimizar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y profesionales. Por ello, hacemos público nuestro pronunciamiento acerca de la propuesta que alcanzamos a usted sobre el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esperando su debida atención, nos despedimos de usted, expresándole nuestro respeto personal.

Atentamente.

Víctor Páez Olarte
Director General



Luis Alfredo Franco Paredes
Director Técnico y de Proyectos

Teófilo Huamán Taza
Director Administrativo y Financiero

FENTUP

FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES DE
LAS UNIVERSIDADES
DEL PERÚ



COORDINADORA INTERFEDERAL DE SALUD

FUNDADA EL 16 NOV. 1993 - INSCRITA EN LOS REGISTROS PUBLICOS DE LIMA
CON FICHA REGISTRAL NÚMERO 16580 DEL PRIMERO DE MARZO DE 1994

APORTES DE LA COORDINADORA INTERFEDERAL DE SALUD A LA PROPUESTA DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FNTTP

FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES
TEXTILES DEL
PERÚ

FENTRACOM

FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES
COMERCIALES EN
MERCADOS Y ANEXOS

FENUTSSA

FEDERACIÓN
NACIONAL UNIFICADA
DE TRABAJADORES
DEL SECTOR SALUD

FENTREP

FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES
DE ELECTRICIDAD
DEL PERÚ

FENTUP

FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES DE
LAS UNIVERSIDADES
DEL PERÚ

1. La propuesta de reglamento debe ser sometida a un proceso de consulta pública y a nivel nacional con la participación directa de los trabajadores y utilizando los mecanismos pertinentes de información y difusión. El reglamento, como un instrumento de implementación de una política pública no debe diseñarse de manera centralista y vertical como ya se han hecho otros instrumentos jurídicos y que a la larga no beneficia a nadie. EL PROBLEMA EN EL PERU NO ES LA FALTA DE LEYES O REGLAMENTOS, SINO QUE ÉSTOS NO SE CUMPLEN.
2. Opinamos que el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2005-TR NO SEA DEROGADA, puesto que podría servir para cubrir los vacíos que la ley ni el futuro reglamento contemplan. Además, dicho reglamento es un antecedente para visibilizar la participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el centro laboral a través de los comités paritarios.
3. El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo no debe ser nunca un ente BUROCRÁTICO ni ASAMBLEISTA como otros consejos ya existentes en que los resultados son, en todo sentido, ineficaces. Esta situación se agravaría más si es que el Consejo Nacional no tiene ningún nivel de articulación con los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe diseñar e implementar de MANERA URGENTE un Sistema de Inspección, para ello debe incrementar su presupuesto en esta materia.
5. Los trabajadores que participen en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben ser elegidos democráticamente y su función en dicho Comité es eminentemente técnico, de promoción de salud y prevención de accidentes. Asimismo, los trabajadores elegidos deben gozar de los beneficios necesarios para acudir, de manera oportuna, a las sesiones de capacitación que se programen dentro o fuera de la empresa en el que laboran.
6. Proponemos que el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática - INEI, realice una Encuesta Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para poder contar con un diagnóstico apropiado de las condiciones en que laboran los trabajadores de las diferentes empresas. El diagnóstico también debe contener una Línea de Base con indicadores debidamente verificables que permitan, posteriormente, medir los avances del cumplimiento de la norma respectiva.
7. Planteamos la creación de un Sistema Integrado de Registro de Accidentes de Trabajo donde cada empresa deberá tener un código de acceso para registrar on line los accidentes ocurridos en la empresa. Para ello se deben de crear los formatos necesarios en que se detallen las causas del accidente. Asimismo, este registro debe ser público a través de la página web del Ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo para que la ciudadanía conozca el grado de accidentabilidad que tiene una determinada empresa.



COORDINADORA INTERFEDERAL DE SALUD

FUNDADA EL 16 NOV. 1993 - INSCRITA EN LOS REGISTROS PUBLICOS DE LIMA
CON FICHA REGISTRAL NÚMERO 16580 DEL PRIMERO DE MARZO DE 1994

FNTTP
FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES
TEXTILES DEL
PERÚ

FENTRACOM
FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES
COMERCIALES EN
MERCADOS Y ANEXOS

FENUTSSA
FEDERACIÓN
NACIONAL UNIFICADA
DE TRABAJADORES
DEL SECTOR SALUD

FENTREP
FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES
DE ELECTRICIDAD
DEL PERÚ

FENTUP
FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES DE
LAS UNIVERSIDADES
DEL PERÚ

8. La norma establece la importancia de las capacitaciones a los trabajadores, pero no especifica las modalidades y formas de medición del desarrollo de capacidades de los trabajadores en seguridad y salud en trabajo. El número de capacitaciones recibidas por un trabajador no indica el nivel de desarrollo de las destrezas, habilidades y competencias para intervenir y lograr cambios sustantivos en el ambiente laboral. Por ello, sugerimos que el reglamento contemple indicadores en desarrollo de capacidades de los trabajadores. Estos indicadores deben ser de insumos, productos, resultados e impacto.

9. los informes recogidos por nuestras bases indican que los avances en los Comités Paritarios en el centro laboral han sido muy limitados y sujeto, muchas veces, a la voluntad del empleador para realizar un trabajo preventivo y buscar mejoras continuas en el ambiente laboral. Los informes también indican las limitadas capacidades de los trabajadores para poder organizarse y debatir en igualdad de oportunidades con los representantes de la empresa. Esto ocasiona un desbalance en la toma de decisiones y las consecuencias de éstas terminan afectando casi siempre al trabajador. Por ello, planteamos que; al más alto nivel, el Consejo Nacional de SST tenga una estrecha relación con el Consejo Nacional del Trabajo para que las dificultades encontradas respecto al tema de SST tengan soluciones inmediatas. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe crear el Programa Nacional de Capacitación en SST para todos los trabajadores y que en algún momento determinado todos los trabajadores del Perú obtengan una certificación en SST.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

INFORME N° 003 -2012-MTPE/2/15.2

PARA : Señor Doctor
EDGARDO SERGIO BALBIN TORRES
Director General de Derechos Fundamentales y
Seguridad y Salud en el Trabajo

REF. : Oficio N° 0409-2012-DP/SSGPR

ASUNTO : Proyecto de Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud
en el Trabajo, Ley N° 29783

FECHA : Lima, 16 de febrero de 2012

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, derivado por el Despacho Viceministerial de Trabajo, mediante el cual la Subsecretaría General de la Presidencia de la República, hace llegar el Oficio N° 298/CD/CIS/2011 de la Coordinadora Interfederal de Salud, con aportes a la propuesta del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, para conocimiento y fines pertinentes.

Sobre el particular, informo a usted lo siguiente: Con fecha 10.11.2011, la mencionada organización presentó los mismos aportes al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante el Oficio N° 304/CD/CIS/2011. En tal sentido, dichos aportes, así como los efectuados por diversas organizaciones interesadas en la materia, han sido revisados y se han tenido en cuenta en lo pertinente para la elaboración del proyecto de Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, cabe agregar que mediante el Oficio N° 1329-2011-MTPE/2/15 de fecha 12.12.2011, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, elevó al Despacho Viceministerial de Trabajo, el Proyecto de Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, siendo el estado actual del trámite, según la Hoja de Ruta N° 0000053653-2011-INT, que a la fecha dicho proyecto ha pasado a la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para los fines correspondientes.

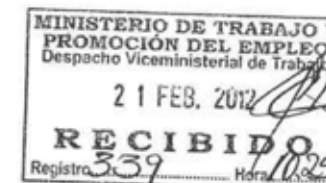
Atentamente,

Neucy Alida Cuadros Vilca
NEUCY ALIDA CUADROS VILCA
Directora (e)
Dirección de Seguridad y Salud
en el Trabajo

Visto el informe, elévese al superior jerárquico.

H.R. N° 0000015092-2012-EXT
ESBT/NACV

Edgardo Sergio Balbin Torres
EDGARDO SERGIO BALBIN TORRES
Director
Dirección General de Derechos
Fundamentales y Seguridad y
Salud en el Trabajo





"AÑO DE LA INTEGRACIÓN NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO A NUESTRA DIVERSIDAD"



Lima, 22 de marzo del 2012

Oficio N° 236 2012-MTPE/2

Señor
VICTOR PUSARI OLARTE
Director General Interfederal de Salud
Calle Miguel Cervantes N° 158- Interior 2 - Lima
Presente.-

Asunto : Aportes al proyecto de Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo- Ley N° 29783

**Referencia : a) Oficio N° 0409-2012-DP/SSGPR
b) informe N° 003-2012-MTPE/2/15.2**

De mi consideración:

Me es grato dirigirme a usted para saludarlo y a su vez informarle sobre el documento a) de la referencia, mediante el cual, la Sub- Secretaria General de la Presidencia de la República corre traslado el Oficio N° 298/CD/CIS/2011 de su presentada donde hace llegar su aportes para la reglamentación de la ley N° 29783.

Al respecto, mediante documento b) de la referencia la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo da cuenta de lo actuado en el presente caso, señalando que todos los aportes de la organizaciones sociales han sido incorporados al proyectos de reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783, donde se encuentra incluido las planteamientos de la recurrente.

Para su conocimiento y fines adjuntamos el documento señalado con nuestro visto bueno.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.
Atentamente.

PABLO CHECA LEDESMA
Viceministro de Trabajo

PCHL/JVQ
HR N° 15092 -2012-EXT



COORDINADORA INTERFEDERAL DE SALUD

FUNDADA EL 16 NOV. 1993 - INSCRITA EN LOS REGISTROS PUBLICOS DE LIMA
CON FICHA REGISTRAL NÚMERO 16580 DEL PRIMERO DE MARZO DE 1994

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

Lima, 10 de noviembre de 2011

ENTTP
FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES
TEXTILES DEL
PERÚ

OFICIO N° 317/CD/CIS/2011

Señor:
Mario Huaman Rivera
Secretario General
Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP
Presente.-

FENTRACOM
FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES
COMERCIANTES EN
MERCADOS Y ANEXOS

De nuestra mayor consideración:

Por medio de la presente reciba el saludo cordial en nombre de la Coordinadora Interfederal de Salud (CIS).

Asimismo, para informarle, que, de acuerdo a las reuniones de trabajo realizadas con los representantes de las federaciones socias de la CIS y los aportes de los integrantes de las Comisiones de Salud Laboral (COSAL) de los sindicatos bases afiliadas a las federaciones que conforman la CIS, hemos elaborado nuestro pronunciamiento acerca de la propuesta de Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

FENUTSSA
FEDERACIÓN
NACIONAL UNIFICADA
DE TRABAJADORES
DEL SECTOR SALUD

En este contexto, la Coordinadora Interfederal de Salud (CIS), muestra que es posible que los propios trabajadores con el apoyo de profesionales y técnicos comprometidos, pueden dar aportes para mejorar y solucionar la situación precaria existente de la seguridad y salud en el trabajo en nuestro país, que nos conduzcan a un cambio real, con resultados eficaces en minimizar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y profesionales. Por ello, hacemos público nuestro pronunciamiento antes mencionado, que alcanzamos a usted, con la finalidad de contribuir a la transformación de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores en general, incluidos los trabajadores de las pequeñas empresas y los de la economía informal.

FENTREP
FEDERACIÓN
NACIONAL DE
TRABAJADORES
DE ELECTRICIDAD
DEL PERÚ

Esperando su atención a la presente, nos despedimos de usted, expresándole nuestro respeto personal.

Atentamente.

Victor Pusari Olarte
Director General



Luis Alfredo Franco Paredes
Director Técnico y de Proyectos

Teófilo Huamán Taza
Director Administrativo y Financiero



CONTENIDO

PRESENTACIÓN	107
MÓDULO INTRODUCTORIO	108
MÓDULO I - PASO 1: ORGANIZAR LAS COSAL	109
MÓDULO II - PASO 2: CONOCER LAS CONDICIONES DE TRABAJO	113
MÓDULO III - PASO 2: CONOCER LA SALUD LABORAL	117
MODULO IV - PASO 3: TRANSFORMAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO	122
BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA	128

PRESENTACIÓN

La Coordinadora Interfederal de Salud (CIS) busca rescatar la experiencia de los trabajadores, con la finalidad de poder elaborar propuestas de solución a problemas de seguridad y salud en el trabajo (SST) en diversos sectores. Para ello ha logrado formular una metodología de trabajo denominada “Metodología CIS de Soluciones Prácticas en SST”, esta metodología ha sido validado con profesionales y con los mismos trabajadores, principalmente informales. La Metodología CIS permite los siguientes beneficios:

1) es aplicable en las diversas formas del trabajo informal, 2) Logra organizar a trabajadores no organizados alrededor del tema de la SST, 3) estimula a los trabajadores y les involucra en el trabajo, 4) Les ayuda a ser sujeto de derechos, 5) Mejora la confianza del trabajador, 6) Le permite dialogar con empresarios y el Estado, y 7) lo más importante ayuda a prevenir accidentes laborales. Sin embargo, la base de que se logren cambios en las condiciones de trabajo y que estos sean sostenibles, es la organización de las “COSAL - Comisiones de Salud Laboral”. Las COSAL, a diferencia de las comisiones mixtas o paritarias, están conformadas sólo por los trabajadores. Por ello, depende sólo de ellos: que se organicen, que se capaciten; no pueden echar la culpa de que no exista a los empleadores, al gobierno. Con la presente publicación impulsamos la conformación de las COSAL en las distintas organizaciones de trabajadores (Federaciones, Sindicatos, Asociaciones, etc.) con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y salud. Esto se hace en el marco de la ejecución del “Proyecto CIS Descentralizado”.

Por otro lado, es importante mencionar que el año 2005, cumpliendo con la nueva Ley de Inspecciones, se ha emitido el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo – RSST (DS. N° 009-2005-TR), y ha sido Modificado en abril de 2007 (DS 007-2007-TR). El nuevo RSST es una importante herramienta para mejorar las condiciones de seguridad y salud al interior de las distintas empresas y sectores, donde los trabajadores y sus organizaciones deben cumplir un rol muy importante para el cumplimiento de la norma.

El presente manual se divide en cinco partes o Módulos, los cuales son: el Módulo introductorio sobre la importancia de la salud laboral, Módulo I. Paso 1: organizar las COSAL, sobre la conformación, responsabilidades de los integrantes de las COSAL y los productos a lograr; Módulo II. Paso 2: conocer las condiciones de trabajo, donde se desarrollan los conceptos de trabajo, salud, salud ocupacional, salud laboral; Módulo III. Paso 2: conocer la salud laboral, donde se aborda el tema de peligros y riesgos en el trabajo y su diferencia; Módulo IV. Paso 3: transformar las condiciones de trabajo, donde se plantea la metodología CIS de soluciones prácticas como estrategia para lograr en cambio en el centro laboral. Esperamos que este manual sea de suma utilidad para los trabajadores y dirigentes, para la organización, vigilancia y elaboración de propuestas en SST al interior de su centro laboral, contribuyendo a la reducción de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en nuestro país.

MÓDULO INTRODUCTORIO IMPORTANCIA DE LA SALUD LABORAL

1. Objetivo

Sensibilizar sobre la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, su impacto para la familia, para los trabajadores y para la economía.

2. Actividades sugeridas

1º momento: Conformar un grupo de trabajo en la base y discutir sobre los efectos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en la vida de los trabajadores. Responder las siguientes preguntas:

- ¿Qué le sucedería a mi familia si me accidento con una incapacidad de una semana?
- ¿Qué pasaría si me enfermo por una semana?
- ¿Qué accidentes han ocurrido en la empresa donde trabajo y qué consecuencias ocasionó al trabajador y a su familia?
- ¿Conocen de algún accidente de trabajo mortal, qué consecuencias trajo para la familia del trabajador?

2º momento: Leer en grupos el material de lectura colectiva y responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se encuentran los trabajadores peruanos más o menos protegidos que en otros países?
- ¿Cuenta usted con seguro de riesgos profesionales?

Actividad complementaria sugerida:

Ver en grupo la película Soluciones Prácticas de la CIS (primera parte) y comentarla.

3. Material de lectura colectiva

La salud de los trabajadores no es una prioridad para el Estado

Pese a que los indicadores de cobertura de riesgos del trabajo, de tasa de accidentes laborales, de políticas y normas de prevención 1, que tiene el Perú son las peores del mundo o de la región, la salud de los trabajadores, sus condiciones de vida y trabajo, no es una prioridad para el gobierno, ni para los empresarios y, debemos decir, Incluso – por efecto de la crisis-, para algunos sectores de los propios trabajadores. Sin embargo, existen algunas manifestaciones importantes de sectores de trabajadores que comienzan a plantear el tema de la seguridad y salud en el trabajo como parte importante dentro de sus organización sindical y como parte de ejercer su derechos, es el caso de los mineros, salud, electricidad, textiles, mercados, metalúrgicos, entre otros.

Es importante tener presente algunos indicadores que nos muestran la realidad de la SST en el Perú, donde sólo el 4.5% de trabajadores tiene cobertura de riesgos del trabajo (el más bajo de América Latina cuyo promedio es del 30%), tenemos la tasa de accidentes mortales de 18.9 por 100 mil trabajadores (que es la más alta del mundo), la tasa de sindicalización más baja de la Región (4.5%), se ha ratificado sólo uno de los principales convenios de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo. Cotidianamente mueren, se accidentan y enferman los trabajadores y no tienen seguro de salud ni de pensión si quedan inválidos o para la familia si es que mueren.

MÓDULO I.

PASO 1: ORGANIZAR LAS COSAL

1. Objetivo

Conformar la Comisión de Salud Laboral en la empresa o lugar de trabajo.

2. Actividades sugeridas

1º momento: Conformar un grupo de trabajo, discutir y responder a las siguientes preguntas:

- ¿Es importante organizarnos para defender nuestra seguridad y salud?
- ¿Cómo podemos organizarnos?

2º momento: Leer en tres grupos el material de lectura colectiva y luego exponer en Plenaria las principales conclusiones:

- Grupo 1: ¿Qué es la COSAL? ¿Quiénes y cuántos integran la COSAL?
- Grupo 2: ¿Cuáles son las responsabilidades de los integrantes de la COSAL?
- Grupo 3: ¿Qué productos tiene que lograr la COSAL?

3º momento: Discutir en la Plenaria las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los pasos para conformar la COSAL de nuestra base?
- ¿Qué compromiso o responsabilidad asumen cada uno?

Actividad complementaria sugerida:

Ver en grupo la película Norma Rae y comentarla.

3. Material de lectura colectiva

ORGANIZANDO LAS COMISIONES DE SALUD LABORAL - COSAL

¿QUÉ ES LA COSAL?

La COSAL es la Comisión de Salud Laboral, es un grupo de trabajo encargado de liderar la promoción y defensa de la salud en el trabajo al interior de los sindicatos y el centro laboral; mediante la sensibilización, la identificación de los riesgos laborales, la elaboración de propuesta de solución a los problemas identificados, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y salud.

En conclusión la COSAL:

- Lidera el tema de la salud laboral al interior del sindicato
- Sensibiliza e incide sobre la importancia de la salud laboral
- Identifica los peligros y riesgos en el centro laborales con la participación de los trabajadores
- Registra los accidentes y enfermedades ocupacionales
- Plantea propuestas y/o alternativas de solución (Soluciones Prácticas)
- Promueve la implementación de las propuestas (Soluciones Prácticas)



Organizándonos en torno a la salud laboral en nuestras organizaciones sindicales.
Dirigentes del Mercado Micaela Bastidas - Pucallpa.

¿QUIÉNES Y CUANTOS INTEGRAN LAS COSAL?

La COSAL es integrada por trabajadores o dirigentes de un determinado sindicato u organización de trabajadores.

El número de miembros que conforman la COSAL es de 3 miembros.

Es importante que los integrantes de las COSAL cumplan con algunas de las siguientes características:

- Interés por temas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Salud Laboral
- Haber recibido capacitación anteriormente en SST
- Capacidad de generar consensos al interior de su organización de base
- Capacidad de organizar eventos de formación y capacitación
- Facilidad de comunicación e interlocutor con jefes inmediatos y autoridades
- Disponibilidad de tiempo para poder capacitarse en SST y Salud Laboral
- Compromiso sindical y social.
- Se sugiere que como mínimo 1 de los integrantes sea parte de la junta directiva de su organización (poder de convocatoria y facilidad de gestionar licencias).



Integrantes de la COSAL del Sindicato de Tejidos Incalpaca

¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DE LAS COSAL?

Responsabilidades de los 03 integrantes de las COSAL:

- 1) Responsable de Organización: Coordina el trabajo de los integrantes de la COSAL, planifica y evalúa participativamente las actividades realizadas por la COSAL en base a los objetivos trazados, en relación con los sindicatos u organización de base. Convoca a reuniones de los integrantes de las COSAL, asambleas, apoya en la elaboración de las plataformas de lucha, negociación colectiva, etc.
- 2) Responsable de Prevención: Es el encargado de realizar el diagnóstico de los riesgos y la vigilancia de las condiciones de trabajo. Realiza el registro de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 3) Responsable de Educación o Capacitación: Es el encargado de planificar, programar e implementar los cursos, charlas, talleres en Salud Ocupacional.

Estrategia 1:

La COSAL puede fortalecer su trabajo designando integrantes en calidad de suplentes que puedan apoyar el trabajo de los 3 titulares o en su defecto puedan reemplazar a los titulares si fuera el caso de que alguno de ellos no pueda asumir su función.

Estrategia 2:

Cuando el número de trabajadores es muy elevado y existen diversas secciones al interior del centro laboral, se puede establecer la estrategia de designar a delegados seccionales de SST, los cuales pueden apoyar internamente el trabajo de las COSAL mediante el reporte de las condiciones de SST y los accidentes producidos en su sección.

¿QUÉ PRODUCTOS TIENEN QUE LOGRAR LAS COSAL?

Las COSAL deben de tener la capacidad de lograr los siguientes productos:

- 1) Contar con acta de constitución y reconocimiento de la COSAL por parte del sindicato u organización de base
- 2) Elaborar el Plan de Trabajo anual de la COSAL
- 3) Diagnóstico de su centro laboral en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
- 4) Elaboración de un plan de prevención
- 5) Formular propuestas de soluciones prácticas en SST
- 6) Promover la implementación de mejoras en su centro laboral
- 7) Impulsar la conformación del Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel de la empresa o su centro laboral.

Las **COSAL** al interior de su empresa o centro laboral deben de realizar la vigilancia dentro del proceso de implementación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, concentrándose en los siguientes puntos que refiere la norma:

- 1) Establecimiento de una Política de SST en su empresa (o centro laboral)
- 2) Diagnostico o línea base en SST.
- 3) Elección de los delegados de SST.
- 4) Creación del Comité de SST (paritario)
- 5) Adecuación con respecto a los requisitos legales del sector (normas correspondientes a cada sector)
- 6) Estudio de Riesgo (Identificación de peligros y evaluación de riesgos - IPER)
- 7) Elaboración del Mapa de Riesgo de la Empresa o centro laboral
- 8) Elaboración del Reglamento Interno de SST
- 9) Registro (incidentes y accidentes de trabajo)
- 10) Vigilancia de la Salud (exámenes a los trabajadores: de entrada y al momento de la jubilación)
- 11) La Supervisión (inspecciones)
- 12) Programa anual de seguridad
- 13) Las Auditorías (independientes)
- 14) Evaluación de la Gerencia al Sistema de Gestión de SST (una vez al año)
- 15) Documentación sobre SST

MÓDULO II.

PASO 2: CONOCER LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. Objetivo

Conocer e identificar los principales elementos del proceso de trabajo y las características del trabajo mismo.

2. Actividades sugeridas

1º momento: Conformar un grupo de trabajo, discutir y responder a las siguientes preguntas de manera individual y comentarlas en el grupo:

- ¿En que trabaja, desde hace cuantos años?
- ¿En qué otras actividades ha trabajado antes?
- ¿Tiene usted seguro de salud?
- ¿Tiene usted seguro contra accidentes de trabajo?

2º momento: Leer en tres grupos el material de lectura colectiva y luego exponer en Plenaria las principales conclusiones:

- Grupo 1: Concepto de trabajo y salud
- Grupo 2: Concepto de Salud Ocupacional y Salud Laboral
- Grupo 3: Conceptos diferentes sobre salud y trabajo

3º momento: Discutir en la Plenaria las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las principales medidas, problemas de la empresa o de nuestro trabajo que pueden afectar nuestra salud?

Actividad complementaria sugerida:

Ver en grupo la película SICKO de Michael Moore y comentarla.

3. Material de lectura colectiva

CONCEPTOS BÁSICOS EN SALUD LABORAL

Concepto de Trabajo

El trabajo es una actividad que realiza el hombre, transformando la naturaleza para lograr los bienes que necesita, buscando satisfacer distintas necesidades humanas, materiales o no materiales. Es un proceso continuo, diario, por eso es que es mejor hablar de proceso productivo o proceso de trabajo, donde tenemos dos componentes: el técnico y el social. A nivel técnico, como condiciones de trabajo, tenemos:

- a) El objeto de trabajo (que es la materia prima o insumos que se transforma),
- b) Los medios de producción (las herramientas, los medios de trabajo, las instalaciones)
- c) El trabajo especializado de la persona
- d) La organización del trabajo y contenido del trabajo (jerarquías, mandos, ritmo, carga de trabajo)

A nivel social, como condiciones de empleo, tenemos:

- La relación respecto a la propiedad de los medios de producción
- Las formas de contrato
- La sindicalización y participación
- La remuneración y jornada de trabajo
- Las características específicas del trabajador
- La política laboral gubernamental y empresarial.

Concepto de salud

La salud es un derecho humano fundamental y no una mercancía. El logro del grado más alto posible de salud es un objetivo social (por tanto, también sindical).

La salud es la máxima capacidad de vida y trabajo que podemos tener en una sociedad determinada. La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la salud como “el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad”.

La salud no sólo es un estado sino es un proceso dinámico de salud-enfermedad que es determinado por condiciones históricas y sociales.

A nivel histórico: Podemos ver que la salud en La Colonia era diferente de la salud en La República y es diferente ahora en la actualidad.

A nivel social: los pobres se enferman más que los ricos. Los esclavos se enfermaban y morían antes que los patrones.

La salud ocupacional

La salud ocupacional (Comité Mixto de OIT/OMS, 1950), tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

Podemos resumir diciendo que la salud ocupacional es la salud del trabajador dentro de su centro de trabajo. Y la salud pública ve a la misma persona fuera de su centro de trabajo. La salud ambiental es entendida como la salud en relación a las condiciones ambientales o ecológicas. La Organización Panamericana de la Salud (OPS), considera que en países como el Perú, en el caso de los trabajadores, es difícil separar la salud la salud ocupacional, de la salud pública y la salud ambiental, por ello prefieren hablar de la salud de los trabajadores.



Trabajadoras de confecciones del sector textil

Salud Laboral

La salud laboral es entendida como las acciones y la organización de los trabajadores para la defensa y promoción de la salud y el ambiente en el trabajo, puede ser a través de los sindicatos o de otras formas de organización de los trabajadores.

La CIS considera que la salud en el trabajo tiene tres determinante y dimensiones:

- La dimensión y determinantes técnicas (condiciones y medio ambiente de trabajo)
- La dimensión y determinantes sociales (condiciones de empleo y relaciones sociales de producción)
- La dimensión y determinantes ambientales

Estas dimensiones y determinantes están articulados de manera sistémica, es decir interrelacionada y condicionan la salud de los trabajadores.

DIFERENTES CATEGORÍAS, DISCIPLINAS Y DEFINICIONES SOBRE LA RELACIÓN DE LA SALUD Y EL TRABAJO

TERMINO	DEFINICION RESUMIDA	ORGANISMO
Salud Ocupacional	La salud física, mental y social del trabajador en relación a su ambiente de trabajo	Organización mundial de la Salud (OMS) OIT Comité Mixto, 1950
Seguridad y Salud en el Trabajo	Las enfermedades y accidentes ocupacionales o laborales, sus causas y prevención.	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Salud de los Trabajadores	La salud del trabajador dentro y fuera del trabajo (lugar donde habita y vive)	Organización Panamericana de la Salud (OPS)
Salud en el Trabajo	Proceso de salud-enfermedad del trabajador en relación al proceso de trabajo entendido como histórica y socialmente determinado	Medicina Social
Salud Laboral	Acción y organización de los trabajadores para la defensa y promoción de su salud	Sindicatos españoles
Salud Laboral	También es usado como sinónimo e Salud Ocupacional y Medicina Laboral	España USA
Seguridad Industrial/ Ocupacional/ en el Trabajo	Ciencia y arte de prevención de accidentes del trabajo.	Ingeniería de Seguridad
Higiene Industrial/ Ocupacional/ en el Trabajo	Ciencia y arte de la prevención de enfermedades ocupacionales	Higiene Industrial
Medicina del Trabajo Medicina Laboral	Disciplina clínica que tiene el objetivo de la prevención, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades ocupacionales.	Medicina del Trabajo
Epidemiología del trabajo / Laboral	Disciplina que estudia el comportamiento de la salud colectiva en relación al trabajo	Epidemiología laboral
Ergonomía	Disciplina que estudia la adaptación del trabajo al hombre	Ergonomía del Trabajo
Toxicología	Disciplina que estudia la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgos químicos y sus efectos en la salud del trabajador	Toxicología Ocupacional
Psicología del Trabajo / Industrial	Disciplina que estudia el comportamiento y la dimensión psíquica del trabajador como colectivo o individuo en relación al trabajo	Psicología del Trabajo
Sociología del Trabajo	Disciplina que estudia a los grupos humanos, sus relaciones y acción en el trabajo	Sociología del trabajo

MÓDULO III

PASO 2: CONOCER LA SALUD LABORAL

1. Objetivo

Identificar los peligros y riesgos en el proceso de trabajo,
2. Actividades sugeridas

1º momento: Conformar un grupo de trabajo, discutir y responder a las siguientes preguntas de manera individual y comentarlas en el grupo:

- ¿Qué peligros existen en su trabajo?
- ¿Cómo afectan a su salud?
- ¿Qué accidentes ha tenido en el último año?

2º momento: Leer en cuatro grupos el material de lectura colectiva e identificar los peligros y riesgos en el dibujo. Luego exponer en Plenaria las principales conclusiones diferenciando el peligro del riesgo.

3º momento: Formar grupos de trabajadores de preferencia de la misma sección, y resolver la Guía 1. Luego presentarlo en plenaria

Actividad complementaria sugerida:

Ver en grupo la película de Riesgos en el Trabajo textil y comentarla.

3. Material de lectura colectiva

¿Qué es un Peligro?

Son los factores, agentes, condiciones, procesos, que existen en los ambientes de trabajo y que pueden causar perjuicio o daño a la seguridad y salud del trabajador.

Estos peligros derivan de las condiciones técnicas del proceso de trabajo, sea de los objetos, medios, del propio trabajo o de la organización del mismo, es decir de las condiciones y ambiente de trabajo. Pero también derivan de los aspectos sociales o condiciones de empleo.

¿Qué es el Riesgo del Trabajo?

El riesgo es la probabilidad de daño físico o mental que le puede ocurrir al trabajador como consecuencia de su exposición en el proceso de trabajo a los factores de riesgos, peligros o agentes.

Los riesgos del trabajo pueden ser:

Accidentes :

Accidente de trabajo

Accidentes de tránsito, en trayecto (de la casa al trabajo o viceversa) o en itinere (en comisión de trabajo)

Enfermedades:

o Enfermedades ocupacionales reconocidas:

Lista de enfermedades Perú

Lista Organización Internacional del Trabajo (OIT)

o Enfermedades o patologías del trabajo no reconocidas aún en el Perú:

LER/DORT: Lesiones por esfuerzo repetitivo / Dolencias ocupacionales por riesgos del trabajo

Problemas de salud psicosocial

Burnout (*), mobbing (**), acoso sexual, violencia laboral

o Enfermedades agravadas o condicionadas por el trabajo

Tuberculosis

o Problemas de salud inespecíficos asociados al trabajo.

Problemas de salud pública

Síndrome del desempleo

(*) El burnout ("estar quemado") es un tipo de respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. (...) el burnout es un modelo de tres componentes, se conceptualiza en términos de agotamiento emocional, despersonalización y menor realización personal (Maslach 1993; Maslach y Jackson 1981/1986). (...) Es una forma de estrés laboral, ubicándolo en su contexto social e identificando las distintas reacciones psicológicas experimentadas por los diferentes trabajadores.

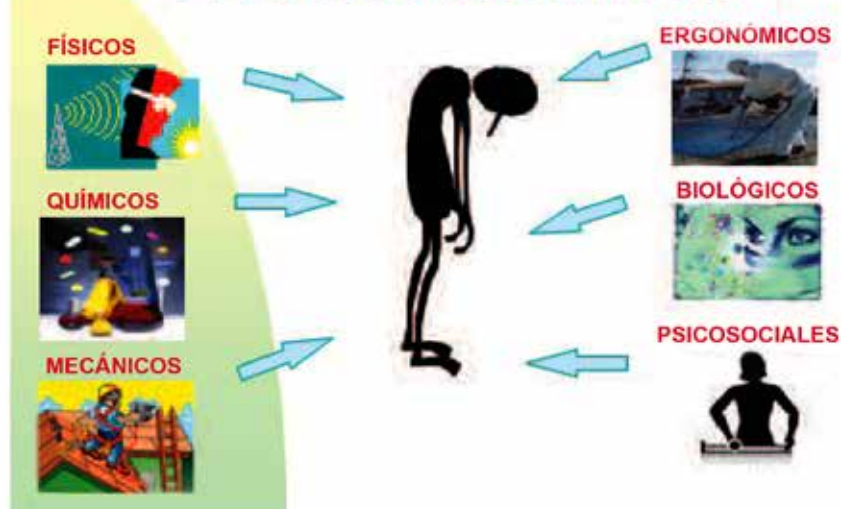
(**) "Mobbing" ("acoso moral" u "hostigamiento psicológico en el trabajo") es una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, teniendo como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización (abandono del trabajo). En el caso del mobbing hay que destacar que por lo general el agresor se sitúa siempre por encima de la víctima en cuanto a su categoría profesional.

Ejercicio práctico N° 1:
Reconozca alguno de estos tipos de peligros en su Centro Laboral.
Márquelo con un aspa (X)



Tipos de peligros que influyen sobre el trabajador en Centros Laborales

AGENTES AMBIENTALES Y PELIGROS MECÁNICOS



Ejercicio Práctico N° 2:
Tabla para la identificación de los Peligros y Riesgos en su centro laboral,
según los 05 Grupos de Factores de Riesgo

Ejemplo de llenado de la tabla en un trabajador textil, sección hilandería

	Grupos de Factores de Riesgo	Labores o tareas en que esta presente	Efectos en la Salud del Trabajador	N° de Trabajadores Expuestos
1.-	Grupo I de Factores de Riesgo: factores físicos: - Ruido: niveles altos de ruido - Iluminación: baja - Temperatura: cambios bruscos	Tejedor Tejedor Tejedor	Irritabilidad del oído, sordera, estrés, etc. Cansancio visual Resfrió, etc.	20
2.-	Grupo II de Factores de Riesgo: - Factores químicos: si, al contacto con los hilos, lubricantes. - Factores biológicos: no - Factores medioambientales: si, presencia de polvillo del algodón	Cargar la hilandería limpieza de las maquinas y la sección	Alergias en la piel Alergias en la piel, afecciones en las vías respiratorias y el pulmón	20
3.-	Grupo III de Factores de Riesgo: Sobre esfuerzo Físico – Ergonómicos: - Peso de los fardos - Postura inadecuada y movimiento repetitivo.	Traslado constante de fardos de tela. Al momento de amarrar el hilo cuando se rompen	Cansancio, dolores en la columna. Cansancio en las manos y brazos	20
4.-	Grupo IV de Factores de Riesgo: Sobre Esfuerzo Mental (factores psicosociales): - Acoso laboral: si - Hostigamiento laboral: si - Acoso sexual: No	Exigencia en la producción. limpieza de la sección	Perdida de confianza en uno mismo Estrés laboral	20
5.-	Grupo V de Factores de Riesgo: Factores de Accidentabilidad (seguridad): - Factores técnicos (condiciones sub estándar): si, techos deteriorados. Equipos de protección personal deteriorada. - Factor humano (actos sub estándar o inseguros): si, escasa capacitación de los trabajadores para realizar su labor	Infraestructura de la sección – tejeduría En tejeduría y limpieza de maquinas	Accidentes, caídas, golpes, etc. Accidentes, cortes en las manos, pinchadura de los dedos, golpes, etc.	20

**GUÍA DE TRABAJO N° 1:
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS EN UN CENTRO LABORAL, SEGÚN
LOS CINCO GRUPOS DE FACTORES DE RIESGOS (GFR)**

1.- Conformar grupos de trabajo

2.- Indicar el sector que pertenece y tipo de centro de trabajo:

Sector:	Centro de Trabajo:
----------------	---------------------------

3.- Identificar las secciones de trabajo que existen en su centro laboral:

N°	Realizar un listado de las secciones que existen dentro de su Centro de Trabajo	N° de Trabajadores por sección (Aprox.)
1.-		
2.-		
3.-		
4.-		
5.-		
6.-		
7.-		
8.-		
9.-		
10.-		

4.- Elegir una sección donde se identificarán los peligros y riesgos:

5.- Identificar los peligros y riesgos en su centro laboral, según los 05 GFR

	Grupos de Factores de Riesgo	Labores o tareas en que esta presente	Efectos en la Salud del Trabajador	N° de Trabajadores Expuestos
1.-	Grupo I de Factores de Riesgo: factores físicos: • Ruido; • Iluminación; • Temperatura;			
2.-	Grupo II de Factores de Riesgo: • Factores químicos; • Factores biológicos; • Factores medioambientales;			
3.-	Grupo III de Factores de Riesgo: Sobre esfuerzo Físico – Ergonómicos:			
4.-	Grupo IV de Factores de Riesgo: Sobre Esfuerzo Mental (factores psicosociales): • Acoso laboral; • Hostigamiento laboral; • Acoso sexual;			
5.-	Grupo V de Factores de Riesgo: Factores de Accidentabilidad (seguridad): • Factores técnicos (condiciones sub estándar); • Factor humano (actos sub estándar o inseguros);			

6.- Presentación en Plenaria de los resultados de los trabajos de grupo

MODULO IV.

PASO 3: TRANSFORMAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. Objetivo

Formular una lista de problemas prioritarios, propuesta y un plan de implementación para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

2. Actividades sugeridas

1º momento: Conformar un grupo de trabajo, discutir y responder a las siguientes preguntas y comentarlas en el grupo:

- ¿Qué son las soluciones prácticas en SST?
- ¿Qué es la Metodología CIS de Soluciones Prácticas y cuales sus beneficios?
- ¿Cuáles son los pasos básicos de la Metodología CIS de Soluciones Prácticas?

2º momento: Leer en grupos de trabajo el material de lectura colectiva sobre las Soluciones Prácticas en SST y la Metodología CIS de Soluciones Prácticas y sus pasos para su implementación. Luego exponer en Plenaria las principales conclusiones.

3º momento: Formar grupos de trabajadores de preferencia de la misma sección, y resolver la Guía de trabajo N° 2. Luego presentarlo en plenaria

Actividad complementaria sugerida:

Ver en grupo la película Soluciones Prácticas de la CIS (segunda parte) y comentarla.

3. Material de lectura colectiva

1.- ¿QUÉ SON SOLUCIONES PRÁCTICAS EN SST?

Las soluciones prácticas no son sino las soluciones a problemas que se basan en la experiencia acumulada y sistematizada de los trabajadores.

Las soluciones prácticas, entonces, se entiende como un proceso que permite dar respuestas creativas a situaciones problemáticas.

Las soluciones prácticas son el conjunto de experiencias que los trabajadores han acumulado en la vida cotidiana laboral para dar soluciones creativas a los problemas encontrados en el trabajo. Así, estas soluciones son de dos tipos:

- Soluciones de prevención para evitar o controlar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, y
- Soluciones asistenciales para remediar los casos de problemas ya generados y que se refieren a la salud y seguridad en el trabajo.

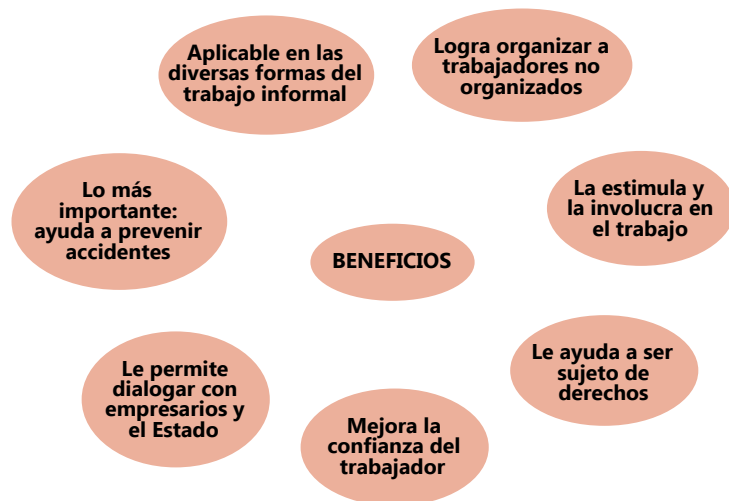
2.- METODOLOGÍA CIS DE SOLUCIONES PRÁCTICAS EN SST.

La metodología CIS de soluciones prácticas es el diseño y la aplicación de procesos sistemáticos que nos permite la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, a partir de la identificación de problemas, factores de riesgo y propuestas de soluciones, por los propios trabajadores expuestos, sus dirigentes, pero además con el apoyo de un equipo técnico de asesores.

2.1.- Objetivos:

- Identificar los principales problemas de seguridad y salud en el trabajo de manera participativa con los trabajadores expuestos.
- Validar y sistematizar colectivamente entre trabajadores, asesores y otros actores involucrados las soluciones propuestas por los trabajadores expuestos.

BENEFICIOS DE LA METODOLOGÍA CIS



3.- PASOS BÁSICOS DE LA METODOLOGÍA CIS

3.1.- PRIMER PASO: ORGANIZACIÓN.

- Conformar un grupo de trabajo integrado por trabajadores del sector.
- Por ejemplo, al interior de los sindicatos la organización es entorno a la COSAL.

3.2.- SEGUNDO PASO: IDENTIFICAR Y PRIORIZAR PROBLEMAS DE SST

- Identificar y hacer un listado de los problemas de SST en su centro laboral y sus efectos en la salud de los trabajadores:

Por ejemplo, se pueden realizar por centro laboral, por secciones, por puestos de trabajo, etc.

- Priorizar los problemas sobre los cuales se van a plantear alternativas de solución.

3.3.- TERCER PASO: PRIORIZAR LOS PRINCIPALES PROBLEMAS Y PLANTEAR LAS SOLUCIONES PRELIMINARES

- En conjunto con los integrantes del grupo de trabajo se debe plantear las posibles soluciones frente a los principales problemas de SST identificados y priorizados.

(Se sugiere que se comiencen planteando propuestas de solución a los 3 ó 5 principales problemas identificados)

- Las soluciones prácticas propuestas a cada problema de SST deben surgir del debate y el consenso de los integrantes del grupo de trabajo.

3.4.- CUARTO PASO: VALIDACIÓN DE SOLUCIONES

Existen 2 formas de validar las soluciones prácticas:

3.4.1.- Mediante consulta o juicio de expertos:

- Se realizarán reuniones técnicas de trabajo con trabajadores y expertos en SST (médicos, ingenieros, ergónomos, etc.), para recoger sus opiniones sobre las Soluciones Prácticas propuestas desde el aspecto técnico.
- Los profesionales o expertos deben identificarse con la clase trabajadora.

3.4.2.- Mediante la aplicación de las SP en un centro o zona de trabajo de manera piloto (prueba):

- Las soluciones prácticas propuestas pueden ser implementadas por los propios trabajadores en un centro o zona de trabajo para luego registrar los cambios en la SST dentro del centro o zona de trabajo

(El registro o seguimiento de la implementación de la solución práctica se puede realizar mediante consulta a los trabajadores, entrevistas, encuestas, reportes, cuaderno de control, fotografías, etc.)

3.5.- QUINTO PASO: APLICACIÓN Y DIFUSIÓN

- Las soluciones prácticas previamente validadas deberán ser aplicadas para mejorar las condiciones de SST. Cuando se aplican en más de cinco (05) centros o zonas de trabajo se puede decir que la solución práctica es aplicada masivamente.
- La difusión de las Soluciones Prácticas se realizarán mediante folletos, revistas, trípticos, afiches y todos los medios disponibles por la organización sindical.



Ejemplo de implementación y difusión de las Soluciones Prácticas en SST en el sector de la Autoconstrucción

GUÍA DE TRABAJO Nº 2: METODOLOGÍA CIS DE SOLUCIONES PRÁCTICAS: IDENTIFICACIÓN, PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS Y FORMULACIÓN DE PROPUESTAS EN SST POR SECTORES

PRINCIPALES PASOS DE LA METODOLOGÍA CIS DE SOLUCIONES PRÁCTICAS:

1.- ORGANIZACIÓN (Conformar un grupo de trabajo integrado por trabajadores del mismo sector, del mismo centro de trabajo, o de la misma sección):

2.- IDENTIFICAR Y PRIORIZAR PROBLEMAS DE SST

(Realizar un listado de los problemas en SST presentes en su sector, o en su centro de trabajo, o en su sección)

Nº	Problemas de Seguridad y Salud en el Trabajo	Efectos en la Salud de los trabajadores
1.-		
2.-		
3.-		
4.-		
5.-		
6.-		
7.-		
8.-		
9.-		
10.-		

3.- PRIORIZAR LOS PRINCIPALES PROBLEMAS Y PLANTEAR LAS SOLUCIONES PRELIMINARES

En conjunto con los integrantes del grupo de trabajo se debe plantear las posibles soluciones frente a los principales problemas de SST identificados y priorizados:

Nº	Problema de SST	Propuesta de Solución Práctica
1.-		
2.-		
3.-		
4.-		
5.-		

4.- VALIDACIÓN DE SOLUCIONES

Existen 2 formas de validar las soluciones prácticas:

4.1.- Mediante consulta o juicio de expertos:

- Se realizarán reuniones técnicas de trabajo con trabajadores y expertos en SST (médicos, ingenieros, ergónomos, etc.), para recoger sus opiniones sobre las Soluciones Prácticas propuestas desde el aspecto técnico.
- Los profesionales o expertos deben de identificarse con la clase trabajadora.

4.2.- Mediante la aplicación de las SP en un centro o zona de trabajo de manera piloto (prueba):

- Las soluciones prácticas propuestas pueden ser implementadas por los propios trabajadores en un centro o zona de trabajo para luego registrar los cambios en la SST dentro del centro o zona de trabajo

(El registro se puede realizar mediante consulta a los trabajadores, entrevistas, encuestas, reportes, cuaderno de control, fotografías, etc.)

5.- APLICACIÓN Y DIFUSIÓN

- Las Soluciones Prácticas previamente validadas deberán ser aplicadas para mejorar las condiciones de SST. Cuando se aplican en más de cinco (05) centros o zonas de trabajo se puede decir que la solución práctica es aplicada masivamente.
- La difusión de las Soluciones Prácticas se realizarán mediante folletos, revistas, trípticos, afiches y todos los medios disponibles por la organización sindical.

**EJEMPLO DE PLAN DE TRABAJO ANUAL
PLAN DEL AÑO 2007 DE LA COMISIÓN DE SALUD LABORAL DEL SINDICATO**

OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	S/.	CONTROL (*)		
						I	M	T
1. Conformar la Comisión de Salud Laboral (CSL)	1. Sensibilizar a los trabajadores: Curso Básico de Salud Laboral	Secretario General	Febrero	Local, materiales, refrigerio, ponentes	300			
	2. Convocar a una Asamblea para explicar la importancia de la Comisión de Salud Laboral y su elección	Secretario General	Febrero	Volantes	100			
2. Fortalecer la Comisión de Salud Laboral	1. Curso de capacitación para la CSL	Delegado de Capacitación	Marzo	Local, materiales, refrigerio, ponentes	300			
	2. Formulación del Plan de Trabajo	Delegado de Organización	Marzo	Materiales, asesor	50			
3. Conocer los riesgos en el trabajo	1. Taller de formulación del Mapa de Riesgos	Delegado de Capacitación	Abril	Local, materiales, refrigerio, ponentes	300			
	2. Preparar un informe y estrategias de prevención	Delegado de Prevención	Mayo	Computadora	50			
4. Formular estrategias de prevención de riesgos	1. Propuestas para solicitar a la Empresa	Delegado de Prevención	Junio	Movilidad	100			
	2. Propuesta de puntos para el Pliego de Reclamos	Secretario general	Julio	Movilidad	100			
	3. Puntos para demandar al Ministerio de Trabajo	Delegado de Prevención	Agosto	Movilidad	100			
TOTAL					1,400			

(*) CONTROL I: Inicial / M: Medio / T: Terminado

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

2004

Manual de Soluciones Prácticas en Seguridad y salud en el Trabajo para la Agricultura, Transporte Manual, Minería y Construcción. Organización Panamericana de la Salud / coordinadora Interfederal de Salud CIS. Lima.

2007

Los Trabajadores y su Salud. Experiencia de una ONG sindical peruana en la defensa y promoción de la salud. Coordinadora Interfederal de Salud – CIS. Lima, Perú.

<http://www.mtas.es/insht/EncOIT/tomo2.htm#p5>

<http://www.ugt.es/mobbing/clmancha.html>

<http://www.acosomoral.org/>

**La Salud es Proteger la Vida
¡Cuidémosla!**



Jr. Cervantes 158 - Int. 2 - Lima 1

E-mail: cis@cisperu.org

www.cisperu.org