

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo





Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

Coordinación general CEDM:

Ledy Moreno/ORMUSA
Claudia Interiano/LAS DIGNAS
Marta Zaldaña/FEASIES
Nohemi Rodríguez/ Mujeres Transformando
Marina Ríos/Las Mélicas

La CEDM agradece por sus aportes a:

Sonia Galdámez
Karla María Molina
Róger Hernán Gutiérrez

Texto, dibujos, diseño-diagramación e impresión:

Centro Integral de Comunicaciones
y Periodismo, CICOP
cicopcicop@gmail.com
www.cicop.com.sv

Los dibujos de las páginas: 22, 23, 26, 28, 30, 33, 36, 37 y 38 han sido tomados del documento: "Produciendo Ropa con Salud. Album de Dibujos sobre Seguridad y Salud de Las Maquilas", Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional (CERSSO), septiembre de 2003.

Nota: se autoriza la reproducción total o parcial de este material, sin previa autorización, siempre y cuando se cite la fuente y sea para fines educativos.

San Salvador, octubre de 2010



Presentación

La prevención de riesgos laborales en las empresas e instituciones públicas y privadas ha sido, durante muchos años, desestimada en casi todos sus aspectos. Uno de ellos, de trascendental importancia, ha sido la prevención de riesgos que impactan más directamente a las mujeres.

Después de casi seis años de trabajo conjunto (Ministerio de Trabajo, Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa, Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), organizaciones sindicales, empresas y otros actores), el 21 enero de 2010 se aprobó, en el pleno legislativo, por DL 254, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

La Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), ha impulsado iniciativas y acompañado el proceso de formulación de la Ley. Nuestro principal interés ha estado centrado en incidir en la redacción y en proponer y fundamentar la incorporación de artículos como:

- La regulación del acoso sexual como riesgo laboral.
- La participación de las trabajadoras y de los trabajadores en la formulación y aplicación de los programas de gestión de riesgos.
- La visibilización y regulación de la violencia (psicológica, física, sexual) contra las mujeres.
- La no discriminación de las mujeres a causa de sus responsabilidades familiares ni facultades reproductivas y
- La implantación de medidas que protejan a las mujeres de riesgos específicos vinculados a su género, como el acoso sexual durante el desarrollo del trabajo.

Con el propósito de que esta Ley sea ampliamente conocida, la CEDM presenta este documento para divulgar con una mejor comprensión y claridad el contenido y significado de lo dispuesto en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Invitamos a leerlo en detalle, a comentarlo con compañeras y compañeros en sus centros y lugares de trabajo para comenzar a identificar los riesgos a partir de lo contemplado en la ley y de la naturaleza y reglamentos propios del trabajo que cada quien realiza.

Incidencia de la CEDM en la elaboración y aprobación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo



2004 (27 de abril de 2004)

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social presenta a la Asamblea Legislativa el Anteproyecto de Ley General de Prevención de Riesgos en los Centros de Trabajo.

Junio de 2004

La Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa realiza un foro de consulta ciudadana donde diferentes instituciones, sindicatos y organizaciones presentan sus observaciones sobre la propuesta del Anteproyecto de Ley. CEDM, presenta su propuesta.

2005 (Noviembre de 2005)

La CEDM realiza un conversatorio y un foro público para conocer los avances de la discusión del Anteproyecto de Ley, desde el ámbito legislativo y ejecutivo.

2006 (06 y 27 de septiembre de 2006)

La CEDM continúa participando en las reuniones realizadas por la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa para asegurar que las observaciones hechas al Anteproyecto de Ley fueran retomadas. No se logran muchos avances.



En el mes de noviembre la CEDM presenta una pieza de correspondencia a la Asamblea Legislativa para oficializar, en el seno de la Comisión de Trabajo, la propuesta realizada.

2007 (Abril de 2007)

La CEDM presenta un documento que recoge la opinión sobre los doce artículos que faltaban discutir para finalizar la revisión del Anteproyecto.

2008

Se conforma un grupo de técnicos y técnicas de trabajo, en el que habían representantes del Ministerio de trabajo (Dirección de Previsión Social), del asesor del grupo parlamentario del FMLN y de representantes de la CEDM. Con el trabajo de dicho grupo se lograron acuerdos significativos en la redacción del articulado de la ley.

2009

En esta año, se continuó con las reuniones de técnicos y técnicas, así como con la participación en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa, para continuar con la argumentación de la redacción de artículos la ley.



2010

En enero de 2010, finalmente, se aprueba la ley en el seno de la Asamblea legislativa con el nombre de: “Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo”, con los aportes significativos que la CEDM había reivindicado de cara a visibilizar un enfoque de género, como: regular el acoso sexual como un riesgo psicosocial, participación de las mujeres en los comité de salud y seguridad ocupacional, visibilizar la violencia contra las mujeres en los programas de gestión de prevención de riesgos ocupacionales en los lugares de trabajo, así como el principio de no discriminación tomando en cuenta las responsabilidades familiares.

La CEDM siempre estuvo enfocando su trabajo de incidencia en incluir el enfoque de género e incorporar la participación de las empresas en la gestión, organización y administración de la seguridad y salud ocupacional.

Índice

8	Más vale prevenir
10	Título I Disposiciones preliminares
14	Título II Gestión de la seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo
19	Título III Seguridad en la infraestructura de los lugares de trabajo
22	Título IV Seguridad en los lugares de trabajo
25	Título V Condiciones de salubridad en los lugares de trabajo
27	Título VI De la prevención de enfermedades ocupacionales
28	Título VII Disposiciones generales
30	Título VIII Inspección de seguridad y salud ocupacional
31	Título IX Infracciones

Más vale prevenir

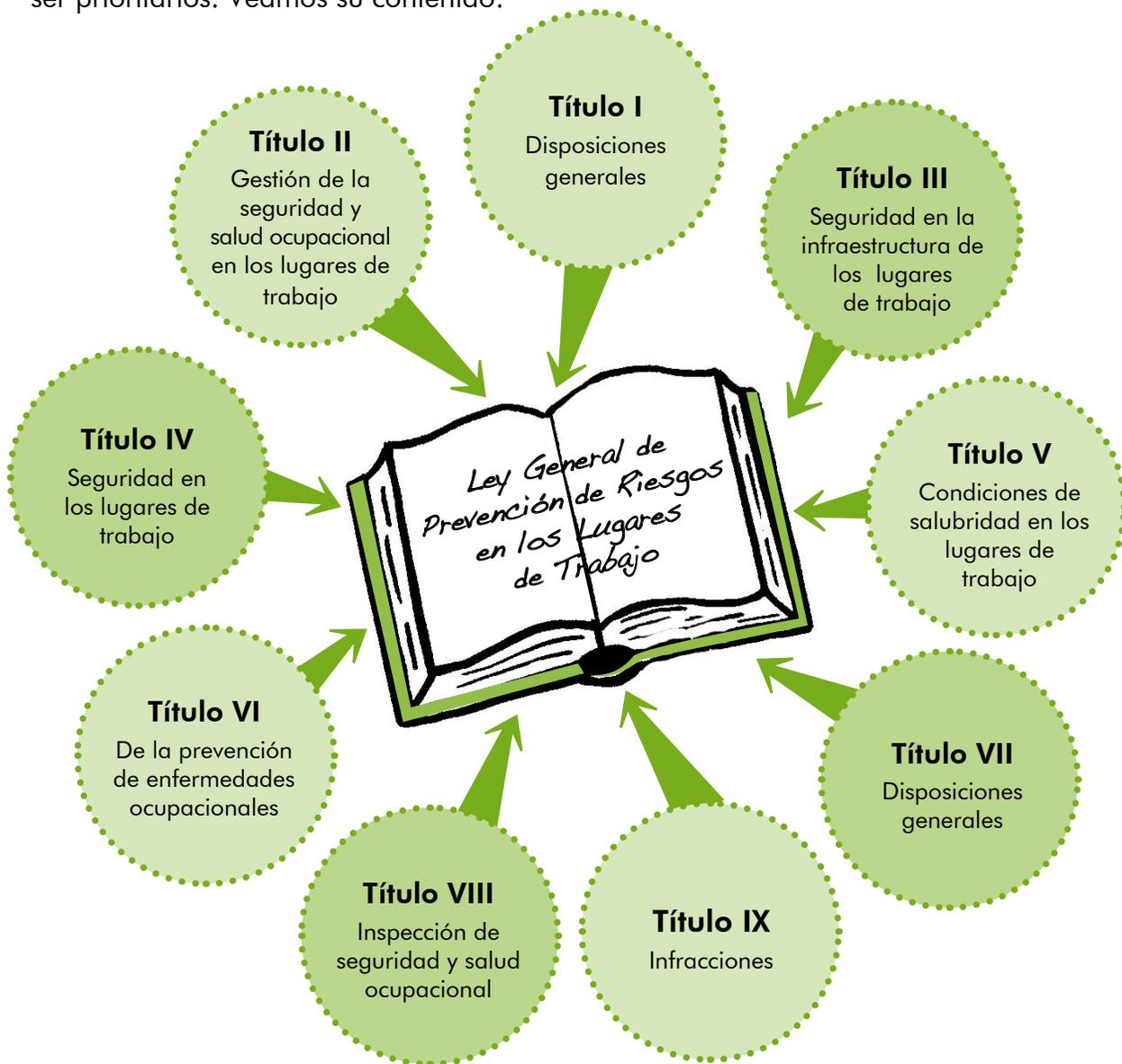


En un cuarto frío no puede haber agua derramada, ni líquida ni hecha hielo, porque cualquiera corre el riesgo de deslizarse. Y menos entrar sin el equipo de protección completo y en perfecto estado. Sin excusas. Sin peros. Sin que te digan "solo por este día". Todas y todos sabemos que:

MÁS VALE PREVENIR QUE LAMENTAR

Este refrán de mucha sabiduría popular es muy importante tomarlo en serio, pues dice, en pocas palabras, lo que la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo está reglamentando para todos los lugares de trabajo, públicos y privados, en todo el territorio nacional. La prevención es primero, para no poner en riesgo mi salud, mi vida ni la de los demás.

Esta Ley contiene disposiciones generales que informan cómo mantener el equipo y el entorno de trabajo de acuerdo a la Ley y así, proteger la salud y prevenir los accidentes laborales. La Ley consta de 11 títulos, en este documento abordaremos los 9 primeros, por ser prioritarios. Veamos su contenido:



TÍTULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

La seguridad y salud ocupacional (SSO)



La seguridad ocupacional

Se refiere al conjunto de medidas y acciones para identificar los riesgos que pueden provocar accidentes a las personas trabajadoras y eliminarlos o prevenirlos de forma eficaz.

La salud ocupacional

Son todas las acciones para promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, previniendo todo daño que puedan ocasionar las condiciones del lugar donde se labora o el tipo de trabajo que se hace.

Para mantener el bienestar físico, mental y social, de las personas, la Ley estipula que todo puesto de trabajo debe ir acorde a las aptitudes fisiológicas y psicológicas de quien lo desempeñe.

Principios rectores de la Ley



Igualdad

Igualdad en el trato y las oportunidades.

Respeto



Respeto a la dignidad de cada persona y a su derecho de laborar en un ambiente libre de violencia.



Prevención

Prevención de riesgos en el entorno físico y el ambiente psicológico y social de trabajo.

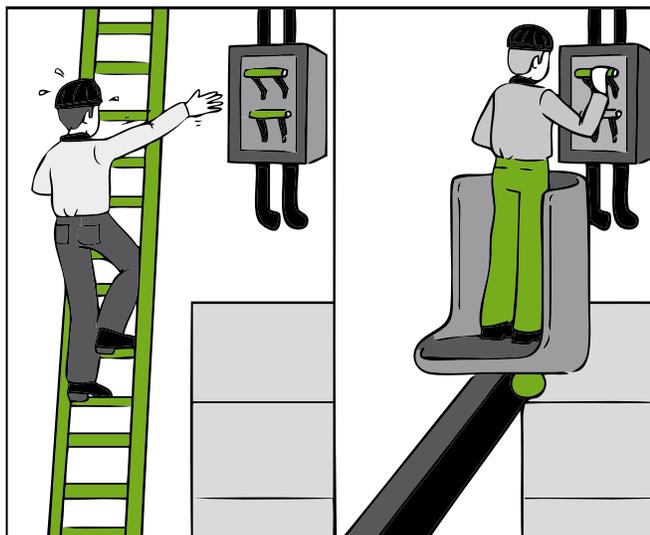


La persona siempre es primero

Ninguna persona, por ningún motivo puede ser discriminada.

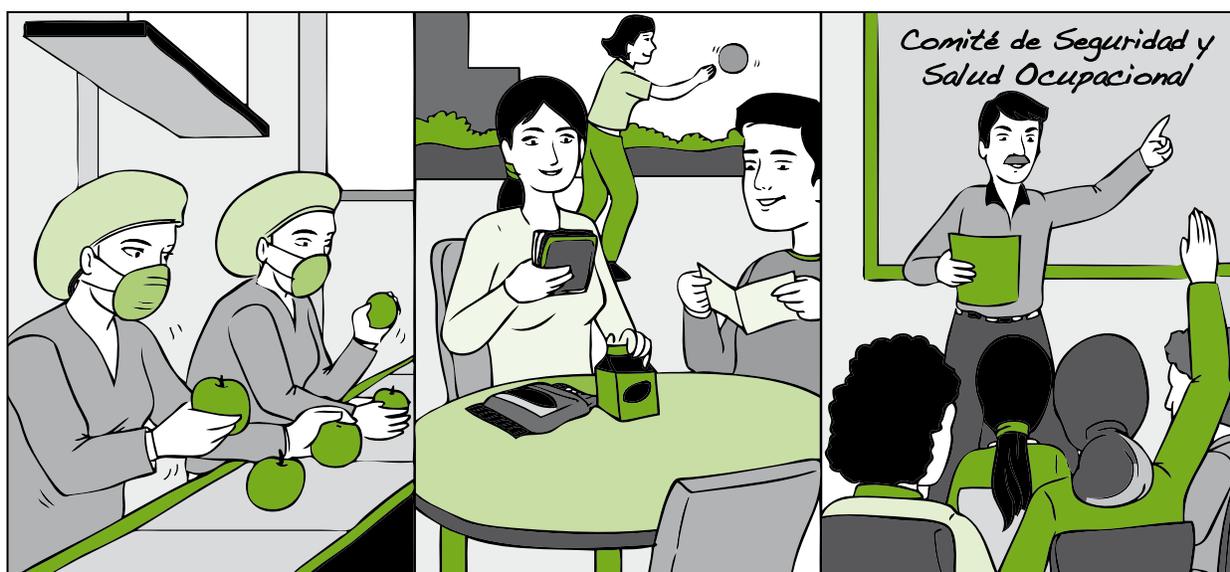
El **lugar de trabajo** debe adecuarse a la persona y no la persona al lugar de trabajo.

Esto significa que cualquier objeto (cestos, cajas, producto) que deba manipular una trabajadora o un trabajador debe estar a su alcance, para evitar que se realicen movimientos forzados, se mantengan en posiciones antinaturales o se arriesguen con acciones peligrosas.



Si para alcanzar, colocar o manipular cualquier objeto de forma segura se necesita hacer modificaciones a las instalaciones o al equipo, el empleador es responsable de hacerlo.

Los **procesos de trabajo** también deben diseñarse pensando en el bienestar de las personas, por ejemplo, aquellas labores que son repetitivas y mecánicas. Para minimizar la fatiga y el tedio, deben contemplarse medidas que hagan variar la actividad de la persona trabajadora. Establecer jornadas rotativas, estimular la participación en comités laborales internos y hacer pausas o recesos son ejemplos que ayudan a que la persona se mantenga motivada y vigilante.



Ocho horas para el trabajo, ocho horas para el sueño y ocho horas para el ocio

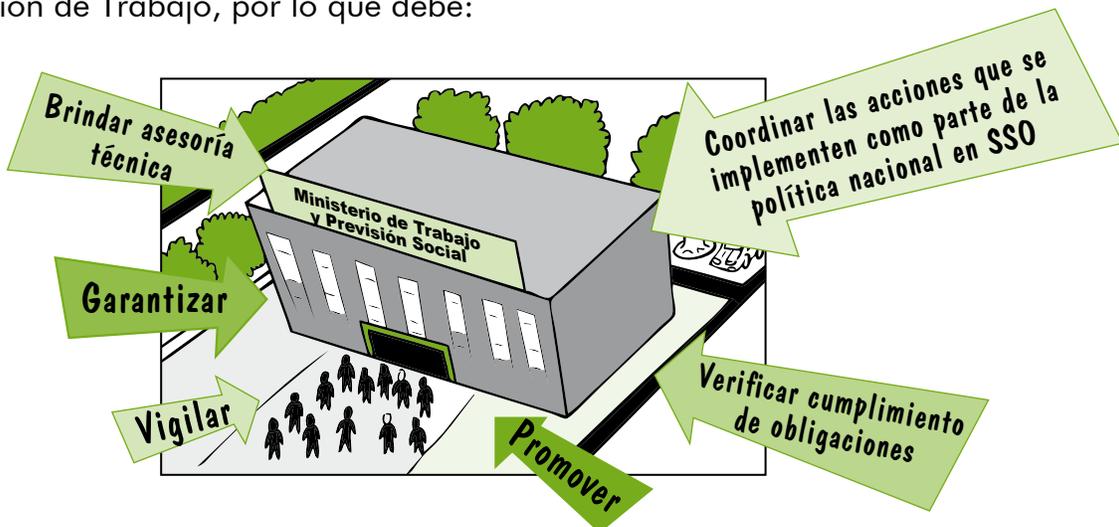


CASO En mi trabajo se presta servicio los 365 días del año. Tengo turnos, llego a casa avanzada la noche, mis hijos y mi hija ya están dormidos. Tengo un día libre a la semana, que casi nunca es en fin de semana, por eso se me hace difícil darme tiempo a mí misma y disfrutar con mi familia, pues ese día libre tengo que lavar, cocinar y hacer las tareas de la casa.

Mujeres y hombres, además de tener responsabilidades laborales, tenemos responsabilidades familiares, sociales, culturales que nos hacen parte de la sociedad.

Por eso, la Ley establece que deben hacerse esfuerzos por tratar de armonizar todas las responsabilidades de las personas.

El cumplimiento de esta Ley está a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Previsión Social y de la Dirección General de Inspección de Trabajo, por lo que debe:



Para reflexionar

- › ¿En tu lugar de trabajo se acostumbra esperar hasta que ocurra algún accidente para pensar cómo se pudo haber evitado?
- › ¿Has visto que se discrimine a algunas personas, ya sea por las empleadoras o por las trabajadoras?, ¿a veces, ¿hay razón para discriminar a alguien?, ¿cuándo?

TÍTULO II

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO



Gestión de la seguridad y salud ocupacional

Conjunto de actividades y medidas organizativas para evitar y minimizar los riesgos que pueden ocurrir en cada fase de la actividad de una empresa.

¿Cómo comenzar y realizar la gestión?

La persona empleadora es responsable de organizar la creación de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO), que tendrá como función principal elaborar, poner en práctica y evaluar un "Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales". El empleador o empleadora también es responsable de que el comité cuente con la preparación, asesoría y todos los recursos necesarios (humanos, económicos, tiempo.).



¿Quiénes deben estar en el comité?

Las personas que hayan sido delegadas (nombradas) por la parte empleadora y las que lo hayan sido por la parte trabajadora. Estas personas se llaman “delegadas” y, como requisito, deben tener interés en recibir instrucción y capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional y estar dispuestas y comprometidas a colaborar activamente en el Comité.

¿Qué funciones tienen las personas delegadas?



¿Qué funciones tiene el Comité Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO)?

Todas las anteriores y, además:

- Investigar objetivamente las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Proponer medidas para evitar que se repitan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y velar por su cumplimiento.
- Dar seguimiento a las actividades contempladas en el Programa de Prevención, mediante inspecciones periódicas.

Todo lo anterior DEBE realizarse durante el tiempo de la jornada laboral, no en el tiempo libre de los integrantes del comité.

El Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales

¿Qué debe contener este Programa?



Mecanismos, procedimientos y actividades para:

- La identificación, evaluación, control y seguimiento de los riesgos ocupacionales.
- El registro actualizado de accidentes y enfermedades profesionales.
- Contar con un plan de emergencia y evacuación.
- El entrenamiento permanente, teórico y práctico, acerca de las competencias técnicas y riesgos de los puestos de trabajo.
- Un plan de divulgación para que todas las personas empleadas conozcan el contenido del programa.
- Creación y ejecución de un sistema de señalización, que contenga avisos de guía y prevención en lugares visibles.

Es muy importante que el programa de prevención desarrolle campañas de información y sensibilización en torno a temas vitales para el bienestar de las personas trabajadoras:

- Salud reproductiva: embarazo, parto, post-parto y lactancia; enfermedades de transmisión sexual y cómo prevenirlas.
- VIH-Sida.
- Salud mental.

El programa también debe contemplar medidas para evitar el acoso sexual, la violencia y el maltrato de trabajadoras y trabajadores.



Según nuestro Código Penal Salvadoreño, en su artículo 165, el acoso sexual es toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave.

Algunas situaciones de acoso sexual más usuales son:

- Tocamientos indebidos en manos, hombros, cabello, senos, piernas o cualquier parte del cuerpo que incomodan a la trabajadora.
- El que una persona se acerque demasiado a la trabajadora, invadiendo su espacio personal sin necesidad alguna.
- Insultos, bromas, insinuaciones de carácter sexual y comentarios inapropiados a la forma de vestir, a sus atributos físicos, a la edad o la situación familiar de la trabajadora.
- Invitaciones comprometedoras, exigencias de favores sexuales, por ejemplo, a cambio de no ser despedida, de un aumento salarial o cualquier otra solicitud de mejora a sus condiciones laborales.

El acoso sexual genera un ambiente hostil y humillante que atenta contra la dignidad de la persona, afecta su salud emocional y rendimiento laboral.

Deben estipularse plazos, fechas para realizar las actividades de adecuación de infraestructura, maquinaria o administrativas para adaptar el trabajo a las necesidades específicas de las personas empleadas que, por su tipo de trabajo, lo requieran.



La Ley es clara cuando establece que cada trabajadora y trabajador, no importa que sea temporal o permanente, debe gozar de todas las medidas de protección necesarias.



OJO: Las empresas en las que laboren menos de 15 personas pueden no tener un Programa de Prevención, en ese caso, tendrán otras medidas que serán establecidas por el Ministerio de Trabajo.

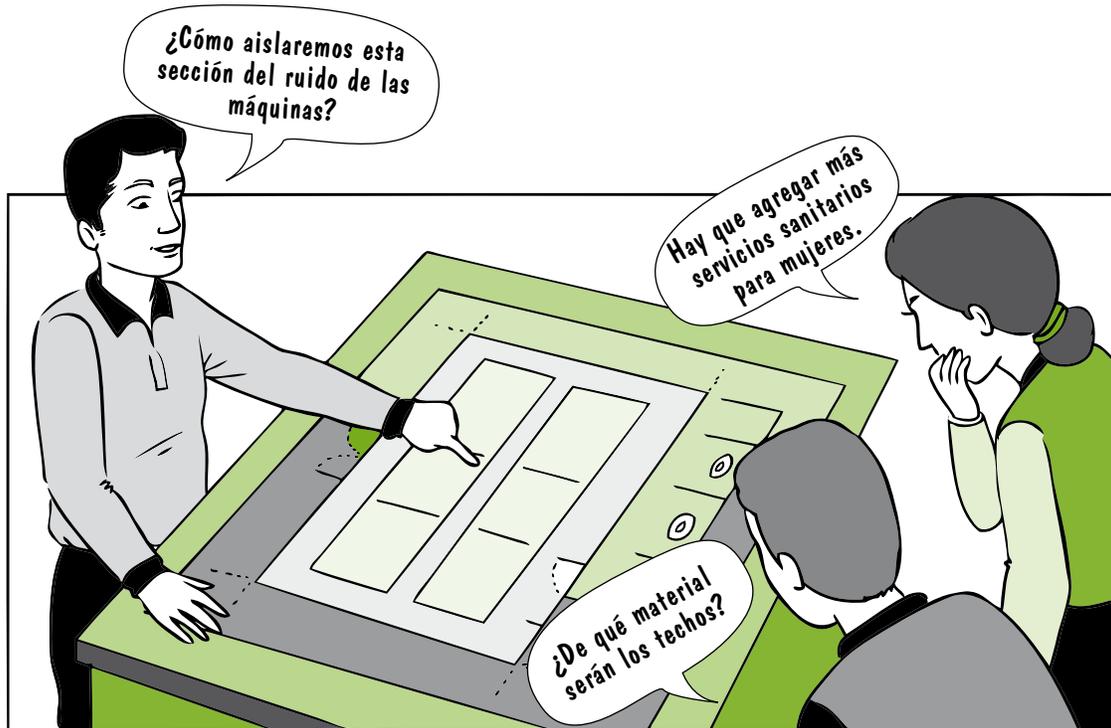


Para reflexionar

- > ¿Qué actividades de sensibilización y prevención contra riesgos y enfermedades ocupacionales has visto en tu trabajo?
- > ¿Qué otras se han sugerido y no se han puesto en práctica?
- > A veces las medidas preventivas son incómodas pero, si se dan las condiciones propicias, ¿estás dispuesta y preparada para cumplir la normativa de SSO?

TÍTULO III

SEGURIDAD EN LA INFRAESTRUCTURA DE LOS LUGARES DE TRABAJO



Diseño de los planos arquitectónicos del edificio

Cada trabajo, según su naturaleza (servicios, producción de alimentos, textiles, medicinas y comercio, entre otros) requiere instalaciones físicas que atiendan las normativa y reglamentos del Ministerio de Trabajo.

Ya sea que el edificio vaya a ser construido o que la construcción ya exista y deba readecuarse deben existir planos arquitectónicos que en su diseño definan:

- Entradas y salidas para el tránsito de personas y vehículos, zonas de carga y descarga.



- Entradas y salidas, servicios sanitarios, rutas de evacuación.
- Diseño de infraestructura acondicionada para personas con discapacidad, según las leyes.
- Tipo de materiales para el techo, paredes, pisos y ventanas.
- Diseño de los sistemas de ventilación, iluminación, instalaciones eléctricas, desechos sólidos y líquidos, extracción o neutralización de sustancias contaminantes.
- Áreas destinadas a cada actividad: administración, producción en todas sus fases, atención al público.

Todo esto con el objetivo de que las instalaciones y el lugar de trabajo tengan las condiciones físicas para prevenir y evitar accidentes y enfermedades profesionales y que sean totalmente funcionales a las personas y al tipo de trabajo que allí se realiza.

El edificio, en su totalidad, debe estar ubicado en una zona libre de riesgos como derrumbes, inundaciones, erosión, árboles viejos, entre otros.

Las condiciones de los lugares de trabajo

Como vemos, muchas cosas deben preverse antes de iniciar la construcción o adecuación de las instalaciones. A la larga, esta planificación trae beneficios tanto para empleadores como para trabajadores.

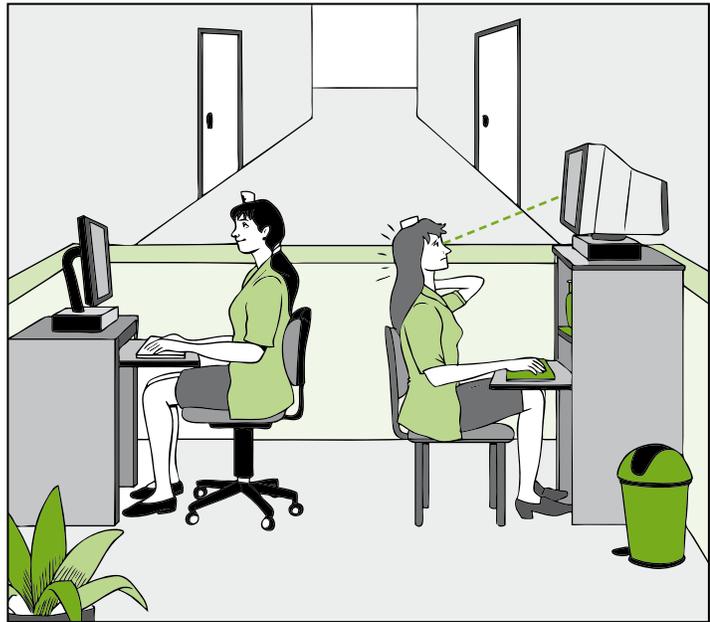


Si el tipo de trabajo lo requiere, hay que contemplar duchas, comedor y lavaplatos, lugar donde dormir, donde esperar turnos, donde descontaminarse, donde guardar las pertenencias personales, clínica o enfermería y otros.

En los lugares de trabajo nunca debe haber hacinamiento, ni de personas ni de materiales o equipos. Cada trabajador y trabajadora tendrá suficiente espacio para realizar su labor con comodidad y sin molestar a las y los demás.

La ergonomía

Es el conjunto de técnicas que adaptan las condiciones de trabajo a la persona mediante la realización de análisis de puestos, tareas, funciones, aspectos psicológicos, sociales y laborales presentes.



Las personas empleadoras tienen la obligación de proporcionar a cada puesto de trabajo las condiciones ergonómicas que no exijan posturas forzadas ni movimientos dañinos a la salud.



Para reflexionar

- > ¿Qué le falta a las instalaciones de tu trabajo para estar más adecuadas a la labor que se realiza en ellas?
- > ¿Has visto adecuaciones ergonómicas que se necesiten realizar en tu lugar de trabajo?, ¿cuáles?

TÍTULO IV

SEGURIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO



Los lugares de trabajo son los espacios donde se efectúan las labores. Una cosa es el edificio o la infraestructura y otra el acondicionamiento del interior del mismo, para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

En caso de que los empleadores o empleadoras hayan realizado modificaciones de importancia al lugar, cambiado maquinaria o hecho traslados, deben dar aviso al Ministerio de Trabajo, para que se realice otra inspección y verificar que la nueva ubicación, máquinas e instalaciones no representan peligros.



CERSSO, 2003.

Es importante que en todo trabajo donde deban manipularse cargas, exista equipo apropiado para hacerlo, sin exponer a nadie a dañar su cuerpo por hacer fuerzas indebidas.

Equipo de protección y herramientas especiales



CERSSO, 2003.

Si el trabajador o trabajadora debe emplear equipo e instrumentos especiales, es responsabilidad del empleador dar el debido mantenimiento a los mismos e instruir y entrenar a quienes lo utilicen.



También, los fabricantes y proveedores de maquinaria deben garantizar que estas, sean utilizadas adecuadamente, y que no representan peligro para la persona trabajadora.

La maquinaria y el equipo debe utilizarse solo si están funcionando bien, serán operadas únicamente por quienes estén capacitadas para ello y solo para los usos que han sido diseñadas.

Todas las personas trabajadoras están **OBLIGADAS** a cumplir con los reglamentos, normas y recomendaciones técnicas contenidas en las normas y reglamentos que sirven para evitar cualquier tipo de riesgo.

Ambiente de trabajo apropiado en relación a los siguientes elementos:



Las sustancias químicas deben ser almacenadas según las normas de seguridad propias para cada una. Los contenedores deben tener las etiquetas con la información de uso, peligro y precaución en idioma castellano y todas las trabajadoras y trabajadores serán informados de esas condiciones por personal especializado en la materia.

Especial cuidado debe tenerse con personal que esté en periodo de embarazo o lactancia, a fin de proteger al bebé que está por nacer o que ya está siendo amamantado. La prevención debe ser extrema en estos casos.



Para reflexionar

- > ¿Consideras que hay ajustes que hacer en tu lugar de trabajo para evitar riesgos y enfermedades? ¿Qué ejemplos podrías mencionar?
- > ¿Crees que tanto las personas empleadoras como las trabajadoras le dan importancia a las medidas preventivas? ¿Cómo crees que lo considera la parte empleadora? ¿Cómo crees que lo ve la parte trabajadora?

TÍTULO V

CONDICIONES DE SALUBRIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

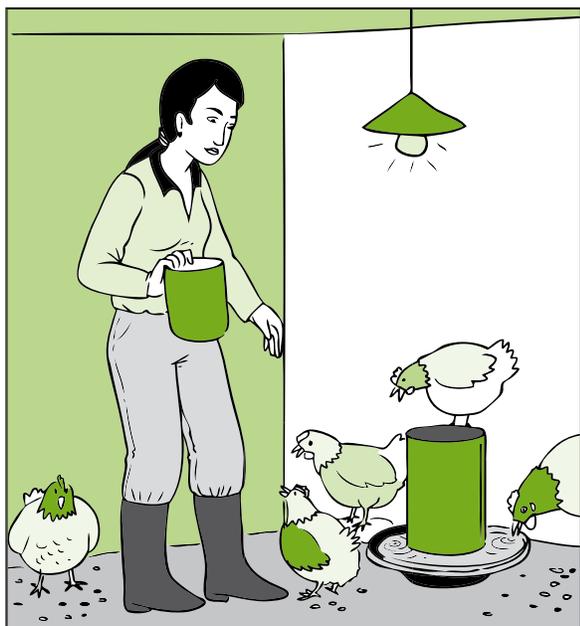


Es una infracción grave si nuestro centro de trabajo no dispone por ejemplo de agua potable, baños sanitarios en buen estado, según lo establece esta Ley y sus reglamentos.

Los servicios sanitarios (que incluyen inodoros, lavamanos, urinales y duchas) deben existir en suficiente cantidad y permanecer limpios, desinfectados y con lo necesario para cumplir su función higiénica.

La basura debe almacenarse en un lugar aislado y en recipientes herméticos. Si se trata de desechos contaminantes, tendrán lugar apropiado para ser almacenados y transportados.

La basura se recogerá a diario. Si el tipo de labor lo requiere, se recogerá cada media hora, cada dos horas, según sea necesario, para evitar que se acumule en el lugar de trabajo.



La salubridad

Es todo lo que es bueno para conservar la salud y protegerse de las enfermedades.

La higiene ocupacional

es el conjunto de medidas técnicas y organizativas encaminadas a evitar o disminuir los riesgos que se derivan del trabajo para conservar la salud y protegerse.



CERSSO, 2003.

Los productos que se utilicen para el trabajo deben almacenarse separados, sellados, según su tipo y de acuerdo al reglamento.

No deben apilarse unos encima de otros de manera que puedan caerse y golpear a alguien o desparramarse, salpicar, etc.

Tampoco deben obstaculizar la libre circulación en los pasillos y otras áreas donde pasan muchas personas, pues puede provocarse un accidente.



Para reflexionar

- > ¿Cómo catalogarías tu lugar de trabajo, salubre o insalubre?
- > ¿Cómo evalúas la higiene y sistema de manejo de los desechos: ¿deficiente, dañina para la salud o el medio ambiente o adecuada? ¿Por qué?

TÍTULO VI DE LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES



Cuando la Dirección Nacional de Previsión Social considere que el tipo de trabajo conlleva riesgos para la salud, el empleador o empleadora debe practicar periódicamente exámenes médicos y de laboratorio (según el caso) a las personas trabajadoras. Si el Instituto Salvadoreño del Seguro Social no realiza algún tipo de examen especial, se mandarán a hacer particularmente.

La Ley estipula que en ningún caso este control médico NO provocará carga económica para las empleadas y los empleados. Los resultados de los exámenes deben ser absolutamente confidenciales: solo la persona trabajadora y la designada por el empleador deben conocerlos.

Cuando un profesional en Medicina del Trabajo del ISSS recomiende que, por el estado de salud o capacidad, una trabajadora o un trabajador deba reubicarse o trasladarse a otra labor más acorde con su estado, el empleador o le empleadora están obligados a cumplir la recomendación médica, sin perjudicar a la persona trabajadora.

TÍTULO VII DISPOSICIONES GENERALES



La Ley establece que pueden existir empresas o especialistas que asesoren a las personas empleadoras acerca de cómo cumplir las medidas de prevención de riesgos y enfermedades. Estas deberán tener experiencia comprobada, ser especialistas capacitados y estar acreditados por el Ministerio de Trabajo según lo estipula la presente Ley. Esa acreditación debe ser renovada cada dos años.

Todo accidente o incidente de trabajo debe ser notificado por escrito, por la persona empleadora, a la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo dentro de las 72 horas de ocurrido el accidente y entregar toda la información que le sea requerida.



Si el accidente ocasiona daños mortales, el aviso a la Dirección debe ser inmediato.

Son obligaciones de las trabajadoras y los trabajadores:



Velar por su seguridad al cumplir las normas de prevención adoptadas por la empresa.

Utilizar la maquinaria y el equipo de acuerdo a las instrucciones recibidas.

Portar siempre su equipo de protección personal, mantenerlo limpio, cuidarlo y usarlo de acuerdo a lo indicado.

Informar de inmediato a su superior jerárquico de cualquier riesgo potencial o inminente que identifique.

TÍTULO VIII

INSPECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



CERSSO, 2003.

Las inspecciones del Ministerio de Trabajo tienen por objetivo velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional.

Esta función no puede ser delegada ni transferida por el Ministerio de Trabajo a ninguna persona, empresa o institución.

El Ministerio de Trabajo proveerá a las Direcciones que realicen inspecciones de los recursos necesarios y suficientes para que hagan con eficiencia su labor.

TÍTULO IX

INFRACCIONES



Infracciones de parte de los empleadores

Art. 77.- Constituyen infracciones de los Empleadores a la presente Ley, las acciones u omisiones que afecten el cumplimiento de la misma y de sus Reglamentos. Estas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Se consideran infracciones leves las siguientes (Art. 78):

1. La falta de limpieza del Lugar de Trabajo que no implique un riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
2. Que los pasillos de circulación no reúnan los requisitos establecidos por la presente Ley y su Reglamento respectivo.

3. No proporcionar el empleador a sus trabajadores asientos de conformidad a la clase de labor que desempeñan.
4. No contar el Lugar de Trabajo con un espacio adecuado para que los trabajadores y trabajadoras tomen sus alimentos, cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los ingieran dentro del establecimiento.
5. No disponer con locales destinados para servir de dormitorios cuando de forma permanente, por la necesidad del trabajo, los trabajadores y trabajadoras se vean obligados a dormir dentro del establecimiento.
6. No cumplir el empleador con la obligación de comunicar a la oficina respectiva, la existencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional dentro de los ocho días hábiles a su creación, a efecto de llevar a cabo la capacitación y acreditación de sus miembros.
7. No permitir el empleador que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se reúnan dentro de la jornada de trabajo, siempre que exista un programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran.



8. No notificar el empleador a la Dirección General de Previsión Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, en el plazo establecido en la presente Ley.
9. No implementar el registro de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en su empresa.

Se consideran infracciones graves las siguientes (Art. 79):

1. No disponer de una señalización de seguridad visible y de comprensión general.
2. No contar con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en los casos exigidos en la presente Ley.
3. No cumplir el empleador con la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa.
4. Que las instalaciones del Lugar de Trabajo en general, artefactos y dispositivos de los servicios de agua potable, gas industrial, calefacción, ventilación u otros no reúnan los requisitos exigidos por la presente Ley y sus Reglamentos.



5. Que las paredes y techos no sean impermeables ni posean la solidez y resistencia requerida, según el tipo de actividad que se desarrolle.

6. No resguardar de forma adecuada el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales, y medios técnicos de protección colectiva de los trabajadores.

7. No colocar elementos de protección en todo canal, puente, estanque y gradas.

8. Poseer el lugar de trabajo escaleras portátiles que no reúnan las condiciones de seguridad requeridas.

9. No poseer dispositivos sonoros y visuales para alertar sobre la puesta en marcha de las máquinas, dependiendo de la actividad que se realice.



10. No proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores y trabajadoras desempeñan conforme a la actividad que se realice.



11. No brindar el mantenimiento debido al equipo de protección personal que se proporcione a los trabajadores y trabajadoras.
12. Carecer el Lugar de Trabajo de la iluminación suficiente para el buen desempeño de las labores.
13. No disponer de ventilación suficiente y adecuada conforme a lo establecido en la presente Ley y su Reglamento respectivo.
14. No disponer de sistemas de ventilación y protección que eviten la contaminación del aire en todo proceso industrial que origine polvos, gases y vapores.



CERSSO, 2003.

15. No aplicar las recomendaciones técnicas dictadas por la Dirección General de de Previsión Social, en aquellos Lugares de Trabajo donde se generen niveles de ruido que representen riesgos a la salud de los trabajadores. .
16. No contar en el lugar de trabajo con un inventario de las sustancias químicas existentes debidamente clasificadas.
17. No mantener en el lugar de trabajo información accesible referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación y almacenamiento de sustancias químicas.

18. No mandar a realizar el empleador los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores en los casos que lo estipula la presente Ley.
19. No acatar el empleador la recomendación de un Médico del Trabajo de destinar a un trabajador a un puesto de trabajo más adecuado a su estado de salud y capacidad física.

20. No brindar capacitación a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de causar daños a su integridad y salud.

21. No mantener medios de protección en los procesos de soldaduras que produzcan altos niveles de radiaciones lumínicas cerca de las otras áreas de trabajo.

22. No contar las instalaciones eléctricas, los motores y cables conductores con un sistema de polarización a tierra.



CERSSO, 2003.

23. No contar el Lugar de Trabajo con un plan de emergencia en casos de accidentes o desastres.

Se consideran infracciones muy graves las siguientes (Art. 80):

1. No contar con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia.
2. Mantener sistemas presurizados (espacios donde se mantiene a presión determinados materiales, como las ollas de presión) que no cuenten con los dispositivos de seguridad requeridos.
3. No disponer, en los lugares en que se trabaje con combustible líquido, sustancias químicas o tóxicas, con depósitos apropiados para el almacenaje y transporte de los mismos.

4. Mantener en funcionamiento en el Lugar de Trabajo, ascensores, montacargas y demás equipos de izar (levantar) que impliquen un riesgo para los trabajadores.
5. No poseer lámparas o accesorios eléctricos apropiados en aquellos ambientes con atmósferas explosivas o inflamables.



CERSSO, 2003.

6. No informar a la Dirección General de Previsión Social cualquier cambio o modificación sustancial que se efectúe en los equipos o instalaciones en general, que representen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
7. No brindar el mantenimiento apropiado a los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, utilizados en el lugar de trabajo.



8. Poseer generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, que no cumplan con los requisitos de instalación y funcionamiento.
9. Poseer tuberías de conducción de vapor que no estén debidamente aisladas y protegidas con materiales adecuados.
10. Instalar o poner en servicio un generador de vapor o recipiente sujeto a presión, sin la autorización respectiva de la Dirección General de Previsión Social.



CERSSO, 2003.

11. Poner a funcionar un generador de vapor o recipiente sujeto a presión en malas condiciones.
12. Autorizar el empleador la operación de un generador de vapor a mayor presión de lo estipulado en la placa de fabricación estampada en el cuerpo del generador.
13. La ausencia del respectivo certificado de Auditoría avalado por la Dirección General de Previsión Social, de los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión existentes en el Lugar de Trabajo.



14. No poner a disposición de los Auditores autorizados, los datos de diseño, dimensiones y período de uso del generador de vapor, así como también información sobre los defectos notados con anterioridad y modificaciones o reparaciones efectuadas en el mismo.
15. Alterar, cambiar o hacer desaparecer el número o los sellos oficiales de un generador de vapor o recipiente sujeto a presión.
16. Obstaculizar el procedimiento de Inspección de Seguridad y Salud Ocupacional, así como ejecutar actos que tiendan a impedirla o desnaturalizarla.
17. No adoptar las medidas preventivas aplicables en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, cuando dicha omisión derive en un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 84.- El empleador quedará exonerado de toda responsabilidad cuando se comprobare fehacientemente que la infracción en que se incurriere, se derive de una acción insegura de parte del trabajador o sea de su exclusiva responsabilidad.

Infracciones de parte de los trabajadores

Art. 85.- Serán objeto de sanción conforme a la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras que violen las siguientes medidas de Seguridad e Higiene:

A Incumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia Seguridad y Salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encuentren en el entorno.

B No utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones y regulaciones recibidas por este.

C No haber informado inmediatamente a su Jefe Inmediato de cualquier situación que a su juicio pueda implicar un riesgo grave e inminente para la Seguridad y Salud Ocupacional, así como de los defectos que hubiera comprobado en los sistemas de protección.



LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS que violen estas disposiciones serán objeto de sanción, de conformidad a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, y si la contravención es manifiesta y reiterada podrá el empleador dar por terminado su Contrato de Trabajo, de conformidad al artículo 50 numeral 17 del Código de Trabajo.



LAS DIGNAS

Tel.: 2284-9550



Tel.: 2226-2100



ORMUSA

Tel.: 2257-7032



Tel.: 2220-9486



Las Melidas

Tel.: 2226-0275



Brücke Le pont

zum Süden avec le Sud