

# Cambios e innovaciones de la nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783 – en relación con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decreto Supremo N° 009-2005-TR

Daphne Scapa Passalacqua\*

## SUMILLA

Desde el año 1911, cuando en Perú se dio la primera Ley sobre Accidentes de Trabajo, a la fecha, nuestra legislación en materia de seguridad y salud ocupacional esta en constante cambio y evolución a fin de alcanzar una protección eficaz de la salud y bienestar de los trabajadores y una cultura de prevención de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales. Esta preocupación no es gratuita, en el año 2010 en nuestro país, solo en el sector minero, se produjeron 208, 303 incidentes y 66 accidentes mortales, lo cual repercute tanto en el ámbito laboral como en la salud pública y viene generando un costo social y económico que amerita ser atendido.

En este contexto, el 20 de agosto de 2011 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Ley N° 29783, *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* la misma que entra a regir dentro de nuestro ordenamiento jurídico a partir del día siguiente de la fecha de su publicación, remplazando tácitamente, a su predecesora contenida en el Decreto Supremo N° 009-2005-TR – Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante el Reglamento de SST).

La nueva Ley establece las normas mínimas para la prevención de riesgos laborales, pudiendo los empleadores establecer niveles de protección que mejoren lo previsto. Asimismo, otorga a los ministerios, instituciones públicas y organismos públicos descentralizados 180 días contados a partir del 21 de agosto de 2011 –la entrada en vigencia de la nueva norma– para que adecuen sus reglamentos sectoriales de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, nos referiremos a las principales innovaciones y cambios dispuestos en la Ley con relación al Reglamento de SST:

**Objeto de la Ley:** La Ley de SST presenta como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país 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 no previstas anteriormente, quienes a través del diálogo social, velarán por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

**Ámbito de aplicación:** La Ley de SST, con el propósito de homogenizar la situación laboral de todos los trabajadores, amplía el ámbito de aplicación previsto en el Reglamento de SST, incorporando, además de los empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, a los trabajadores de servicios y a todos los trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional del Perú y trabajadores por cuenta propia.

\* Abogada egresada de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ex Directora de la Comisión de Capacitación del Círculo de Derecho Administrativo - CDA (PUCP). Especialista en Derecho Minero y actualmente Gerente Legal de la empresa IRCA GLOBAL PERÚ.

**Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** La Ley de SST tiene como objetivo el diálogo entre todas las partes involucradas: empleadores, trabajadores, sindicatos y estado a fin de que a través de él y el cumplimiento de las responsabilidades de cada una de las partes se logre una mejora continua del sistema de prevención de riesgos, en éste sentido, se establece que el Estado (en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores), asuman 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 a 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.

**Creación del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es una de las innovaciones más relevantes de la Ley de SST, ya que crea un organismo compuesto por el Consejo Nacional y los Consejos Regionales de seguridad y salud en el trabajo, los mismos que cuentan con la participación de representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores a fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo. La Ley señala la naturaleza, la composición y las funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la responsabilidad de la secretaria técnica para cada caso.

**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** La Ley SST mantiene la estructura expuesta en el Reglamento de SST, además de realizar cambios e innovaciones:

- Incorpora al orden de prioridad de las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como cuarto paso la programación de 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.
- Agrega un capítulo dedicado a la *Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo* mediante el cual adiciona: el deber del empleador que, en consulta con los trabajadores y sus representantes, exponga por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, la misma que debe ser específica para la organización, concisa, debidamente difundida y actualizada periódicamente; los principios y objetivos fundamentales respecto a los cuales la organización deberá expresar su compromiso, tales como: la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización, el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, la garantía de que los trabajadores y sus representantes participen activamente y sean consultados, la mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la compatibilidad del sistema de gestión con otros sistemas de gestión de la organización; y el deber del empleador de asegurar que los trabajadores y sus representantes sean consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia relacionados con su trabajo debiendo brindar a los mismos facilidades para la participación activa en los procesos de organización, de planificación, aplicación, evaluación y acción de los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dispone la ampliación del plazo de conservación de los registros relativos a enfermedades ocupacionales del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo por un período de 20 años y de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores por un período de 10 años. A diferencia de la normativa anterior que preveía un plazo de conservación de 5 años. Asimismo, se menciona que en el reglamento -que posteriormente se promulgará a efectos
- Incorpora la participación de las organizaciones sindicales como partes indispensables, conjuntamente con los trabajadores, en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la consulta, información y capacitación en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, la convocatoria a elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo, el reconocimiento de los representantes de los trabajadores y la identificación de los peligros, y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial en la elaboración del mapa de riesgos.

de reglamentar lo dispuesto en la Ley- se establecerán los registros obligatorios a cargo del empleador.

- En lo referente al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyas funciones estarán definidas en el Reglamento de la Ley, en comparación con lo anteriormente dispuesto en el Reglamento de SST, en cuanto a su composición: lo mantiene conformado en forma paritaria entre representantes del empleador y de los trabajadores, no obstante, reduce el número requerido de trabajadores para su implementación a 20 como mínimo, a diferencia del Reglamento de SST que requería 25, adicionando que los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios deberán incorporar al Comité un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.

Asimismo señala que en los centros de trabajo con menos de 20 trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al Supervisor de Seguridad y Salud en el trabajo. En cuanto a la elección de sus representantes, señala que son los trabajadores quienes los eligen; asimismo, se especifica que en los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.

Por último, en cuanto a los miembros del Comité paritario o en su defecto supervisores y las facilidades con las que cuentan para su desempeño en el cargo. La nueva norma señala que 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 sus funciones.

- En lo referente al contenido del Reglamento Interno de Trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley de SST realiza una variación a lo anteriormente establecido al señalar que las empresas con 20 o más trabajadores deberán elaborar un Reglamento Interno, de conformidad con lo que a futuro establezcan las disposiciones del Reglamento de la nueva norma; ello, a diferencia de la norma que la precede que disponía un número mayor: 25 trabajadores.

- Adiciona responsabilidades al empleador en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, tales como: entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, realizar no menos de 4 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 material.
- Dispone la obligación por parte del empleador de organizar un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva y sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea.

Los servicios de salud en el trabajo deben asegurar que las siguientes funciones sean apropiadas para la salud de los trabajadores y los riesgos de su entorno laboral: la identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo, 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, 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, participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, 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, vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo, fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores, asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional, colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía, organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia y la participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

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

Se conserva la misma estructura que el reglamento incorporándose algunas disposiciones, tales como el nivel de participación de los trabajadores y su capacitación como medidas de gestión de riesgos.

**Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Incorpora como objetos de la supervisión a la previsión del intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo, la aportación de información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces, 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. Asimismo, señala la importancia de la investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes y dispone la comunicación de los resultados de las auditorías e investigaciones en las organizaciones sindicales.

**Obligaciones de los empleadores:** Se incorporan como obligaciones del empleador:

- Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales o en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- Garantizar el real y efectivo trabajo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, asignando los recursos necesarios.
- Garantizar, oportuna y apropiadamente, la capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración, durante el desempeño de la labor, y cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.
- Transmitir al trabajador 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.
- Otorgar a cada trabajador la indemnización por daños a la salud en el trabajo, precisándose

que el incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas o a sus derecho habientes, de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, e incluso en caso de que en vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo determinará el pago de la indemnización respectiva.

- Adoptar un enfoque de género y protección de las trabajadoras para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo implementar las medidas necesarias para evitarla exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la Ley de la materia. También, transferir a las trabajadoras en estado de gestación a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
- Garantizar que los trabajadores hayan sido consultados antes que se ejecuten cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que pudieran tener repercusiones en su seguridad y salud.
- Informar a los trabajadores 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; y 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 la salud. Los resultados de los exámenes médicos al ser confidenciales no pueden ser utilizados para ejercer discriminación alguna sobre 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.

**Derechos de los trabajadores:** La nueva norma ratifica lo mencionado en el Reglamento de SST e incorpora nuevos derechos, tales como:

- A comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aún sin la presencia del empleador.
- A ser transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su

seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

**Políticas en el plano de las empresas y centros médicos asistenciales:** Se dispone el deber de información por parte del empleador al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de todo accidente de trabajo mortal, los incidentes peligrosos que pongan en peligro la salud y la integridad física de los trabajadores o de la población o cualquier tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral. Asimismo, señala que los centros médicos asistenciales que atiendan por primera vez accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registradas, o los que se ajusten a la definición legal de éstas están obligados a informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

De otro lado, la entidad empleadora que contrate obras, servicios o mano de obra proveniente de cooperativas de trabajadores, de empresas de servicios, contratistas o subcontratistas, así como toda institución de intermediación con provisión de mano de obra, es responsable de notificar al Ministerio de Trabajo los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y las enfermedades profesionales. Por último, en el caso de los trabajadores independientes la nueva norma dispone que la notificación está a cargo del propio trabajador o de sus familiares en el centro asistencial que brinda la primera atención, el cual debe proceder a comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de Salud.

**Recopilación y publicación de estadísticas:** Dispone la publicación anual de estadísticas completas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos en la página web del MTPE, la misma que califica como información de dominio público.

**Investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos:** Dispone la participación de los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores conjuntamente con los empleadores en la realización de la investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

#### **Inspección en el trabajo:**

- Se precisan las siguientes facultades de los inspectores de trabajo: Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, los

representantes de los comités paritarios o los designados oficialmente; proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere pertinente para comprobar el cumplimiento de la normatividad sobre seguridad y salud en el trabajo; tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos; recabar y obtener información, datos y antecedentes relevantes; aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor cumplimiento sobre las normas de seguridad y salud en el trabajo; requerir al inspeccionado que dentro de un plazo determinado cumpla con realizar las modificaciones requeridas; iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o por infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo; ordenar la paralización y 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; 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 y finalmente entrevistar a los miembros del Comité Paritario y representantes de organizaciones sindicales, con independencia de la actuación inspectiva.

- Se regula la actuación de peritos y técnicos en actuaciones inspectivas e intervención del Ministerio Público, a los cuales 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 se encargarán de proporcionarlos 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. Asimismo, señala que 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 MTPE en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Se establecen como orígenes de las actuaciones inspectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo las siguientes causas: por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a solicitud fundamentada de otro órgano del sector público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deberán determinarse las actuaciones que le interesan y su finalidad, por denuncia del trabajador.
- Se dispone que en caso de 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 sugiere al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones vulneradas y de las modificaciones necesarias en sus instalaciones, equipos y métodos de trabajo.
- Se dispone la paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave o inminente cuando los inspectores comprueben que la inobservancia de la normatividad sobre prevención de riesgos laborales implica un grave e inminente riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, estos pueden ordenar, de conformidad con la legislación de inspecciones, la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas; dichas órdenes son inmediatamente ejecutadas, independientemente del pago de las remuneraciones e indemnizaciones a favor de los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan garantizarlo.
- En cuanto a la 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 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 desarrollan actividades en sus instalaciones; asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones del incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.

## MODIFICACIONES NORMATIVAS

### **Plazo de adecuación otorgado al sector público:**

La adecuación de los ministerios, instituciones públicas y organismos públicos descentralizados reglamentos sectoriales de seguridad y salud en el trabajo a la presente Ley en un plazo no mayor de 180 días a partir de su entrada en vigencia.

### **Modificación de las competencias de fiscalización de la actividad minera:**

La transmisión de las competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras del OSINERG, establecidas en la Ley N° 28964, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien financiará dichas funciones mediante sus recursos propios, los montos pagados por concepto de arancel de fiscalización minera y el 60% de las multas que se impongan por las infracciones detectadas en los procesos de fiscalización minera.

### **Modificaciones a la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección de Trabajo – en los siguientes artículos:**

- Modificación al artículo 13°: se señala que en los 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. Asimismo, 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. Por último, señala que 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.
- Modificación al artículo 34°: se precisa que constituyen 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 los aplicables al sector industria, construcción y energía y minas mediante acción u omisión de los sujetos responsables, y que el MTPE 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.

- Modificación al literal f) del artículo 45°: se precisa que en cuanto al trámite del procedimiento sancionador, la resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés para el procedimiento.

***Incorporación del artículo 168-A al Código Penal que establece el delito de atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales y derogación del numeral 3 del artículo 168° del Código Penal:*** Uno de las más controvertidos cambios que introduce la nueva norma radica en este artículo mediante el cual se establece que quien 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 la libertad no menos de dos años ni mayor de cinco años. Asimismo, dispone como agravante al tipo penal que sí como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencia de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad, será no menos de cinco años ni mayor de 10 años.

***Modificación al artículo 5° del Decreto Legislativo N° 892 – Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría-***: Se otorga a los trabajadores el derecho a participar en el reparto de utilidades en igualdad de condiciones 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.