

EL UNIVERSAL

20 DE MARZO DE 2006

LOPCYMAT / Responsabilidad por accidentes y enfermedades ocupacionales

LEY CAMBIARÁ ESQUEMA DE EMPRESAS

Mientras no se anuncie un nuevo reglamento de la norma, seguirá en vigencia el de 1968

SUHELIS TEJERO PUNTES

EL UNIVERSAL

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat) provocará un cambio en los mecanismos de gerenciar las empresas, pues se estipulan nuevos esquemas y derechos para los trabajadores, adicionales a los contemplados en la Ley del Trabajo.

En este sentido, vale la pena prestar atención no solo a las sanciones que quedaron establecidas en el instrumento legal (administrativas y penales), sino también a los mecanismos que deberán ajustarse para que los empresarios no cometan ilegalidades que acarreen sanciones.

La Lopcymat surgió como una normativa derivada de la Ley Marco de Seguridad Social que incluye, además de una gama de cotizaciones que todavía no se encuentran vigentes, una serie de normas que deben adoptar las empresas, algunas de ellas todavía no definidas. Por ello, el Ministerio del Trabajo se encuentra definiendo un reglamento para que los patronos se pongan al día en materia de seguridad industrial. Mientras tanto, queda vigente el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo que data del año 1968 y que fue reformada cinco años después.

Comisiones en alerta

Desde el pasado mes de febrero aparecieron comisiones de seguridad laboral en buena parte de las empresas del país para determinar si las condiciones de trabajo son adecuadas para preservar la salud de los empleados. Y es que justo en ese momento les fueron transferidas al Instituto Nacional de Prevención, Salud y

Seguridad Laborales (Inpsasel) las funciones de vigilancia y control en esta materia, de acuerdo a una disposición transitoria de la Lopcymat.

Uno de los asuntos que preocupan a los patronos son las cotizaciones que deberá destinar la empresa al Gobierno, una vez que entre en funcionamiento la Tesorería de la Seguridad Social. Las mismas oscilan entre 0,75% y 10%, el aporte más alto de los subsistemas aprobados para la protección a los trabajadores.

Sin embargo, desde el punto de vista financiero, este no es el único tema que debe alertar porque también existen otros cambios administrativos que deberán adaptarse.

En tal sentido, cuando un trabajador sufra un accidente laboral o una enfermedad ocupacional por violaciones a la normativa legal en materia de seguridad laboral, la empresa estará obligada a pagarle una indemnización al trabajador.

Si un empleado muere durante la faena, la compensación, en este caso a los familiares, equivaldrá a entre cinco y ocho años del último salario que devengaba esa persona.

Pero si el accidente ocasionó la discapacidad absoluta del trabajador para cualquier actividad, la indemnización deberá situarse entre cuatro y siete años del último salario. En caso de que la discapacidad sea solamente para el trabajo que habitualmente desarrollaba esa persona, el pago oscilará entre tres y seis años de su último salario.

Igualmente se aplican compensaciones por lesiones temporales al trabajador, pero también a aquellos trabajadores que sufrieron una discapacidad que los mantuvo alejados temporalmente de su oficio habitual. A estos últimos, la empresa deberá pagarles el doble de su salario durante los días que dure el reposo.

Reorganización

Pero los cambios que se presentarán en materia de recursos humanos a partir de la vigencia de la ley van más allá, pues las empresas estarán obligadas a reinsertar a aquellos trabajadores que sufran de una discapacidad parcial permanente o que hayan perdido totalmente la capacidad para desempeñar su trabajo habitual.

En este último caso, la empresa deberá velar por un puesto de trabajo compatible con las capacidades que todavía posee el empleado afectado por un accidente laboral o enfermedad ocupacional.

La Lopcymat obliga a que se realicen los traslados de personal que sean necesarios dentro de la empresa para velar que el trabajador quede ubicado en un cargo. Sin

embargo, vale destacar que no se podrá ajustar a la baja el salario del afectado porque la Ley Orgánica del Trabajo lo califica como irregular, por lo que el empleado reubicado mantendrá el sueldo que devengaba antes del accidente.

Adicional a ello, el trabajador gozará de inamovilidad laboral por un año.

stejero@eluniversal.com

http://www.eluniversal.com/2006/03/20/eco_art_20208A.shtml