

185

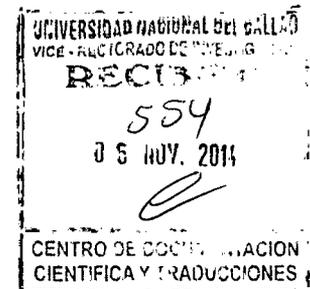
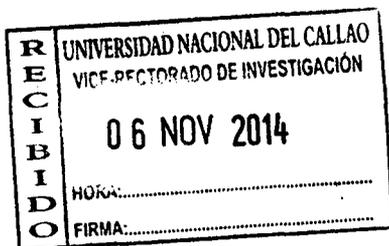


NOV 2014

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



INFORME FINAL DE PROYECTO DE INVESTIGACION
"POLITICAS LABORALES DE SEGURIDAD SOCIAL Y SU
IMPLEMENTACION EN LAS EMPRESAS PUBLICAS"

AUTOR:

Mg. JOSE LUIS REYES DORIA

Periodo de ejecución: del 01/11/12 al 31/10/14

Resolución Rectoral Nº 001-2012-R del 16-11-2012

CALLAO OCTUBRE

2014

INDICE

A. INDICE.....	1
B. RESUMEN.....	2
C. INTRODUCCION.....	3
D. MARCO TEORICO.....	4
E. MATERIALES Y METODOS.....	56
F. RESULTADOS.....	64
G. DISCUSIÓN.....	76
H. REFERENCIALES BIBLIOGRAFICOS.....	78
I. APENDICE.....	79
J. ANEXOS.....	82

A. RESUMEN

Las políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas públicas, es una propuesta, producto de la investigación de la forma como las empresas estatales, vienen asumiendo los criterios para desarrollar políticas, básicamente en los temas más sensibles como es: el aspecto laboral que incluye la participación de todos los empleados y personal que se involucra en temas de estado, así como la seguridad en materia social, lo que ha permitido diseñar la propuesta que en buena parte, bien podría caber en zonas de alta sensibilidad social, ya sea las zonas fronterizas del país, las zonas alejadas del centralismo estatal, o en su defecto las zonas marginales a la ciudad, sin que el estado pueda incorporar programas de mejoramiento social.

De allí que se hace importante

B. INTRODUCCIÓN

Las políticas laborales de Seguridad Social en las empresas públicas en nuestro país esta cambiando favorablemente en beneficio del trabajador. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, hace referencia el crecimiento de la producción nacional en la contratación de trabajador (abril 2014).

Una de las políticas públicas está destinada a tutelas intereses colectivos de la población, mediante el logro de cierto grado de ocupación en el trabajo; teniendo como políticas laborales de Seguridad y Salud en el trabajo las siguientes (publicado por la Organización Internacional del Trabajo):

- Todas los trabajadores gozan de derechos
- Debe controlarse la aplicación de las políticas
- Debe establecerse un sistema nacional de seguridad, salud en el trabajo.
- Debe formalizarse un programa de nacional de seguridad,
- Debe contralarse la aplicación de los políticos

También la OIT establece políticas referidas a programas de Seguridad Social en el Trabajo que tiene como premisa la prevención y esto se encuentra en la Declaración de Filadelfia del año 1944



C. MARCO TEORICO

En términos generales, mundialmente el índice de trabajadores con niveles de pobreza es alto, aun cuando se ha avanzado considerablemente, dicha incidencia en países emergentes como Perú, es notable. Se estima que del G-77 o grupo de los 77 países en vías de desarrollo creado en 1964 cuyo objeto es ayudarse mutuamente en las decisiones de la ONU, el 2014 el conglomerado está llegando a 133 países, y entre ellos, 839 millones de trabajadores no pueden generar lo suficiente para enfrentar la pobreza conjuntamente con sus familias, llegando a ganar aproximadamente \$2.00 dólares americanos por día, lo cual hace presumir que cerca de 1/3 del total de empleados se halla inmerso en esta condición¹.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el avance de los resultados de la encuesta nacional de variación mensual del empleo (ENVME) publicado en abril 2014², hace referencia que “el crecimiento de la producción nacional favoreció a la contratación de trabajadores, las empresas privadas formales de 10 y más trabajadores del Perú Urbano registran un crecimiento anual en el periodo de mayo 2013 – abril 2014 generando empleo formal en Perú Urbano una expansión de 2,2%”, podemos observar los cuadros 01 y 02:

¹ Informe sobre el Trabajo en el Mundo. El desarrollo a través del empleo. OIT 2014 www.ilo.org

² http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/publicaciones_dnpefp/2014/AVANCE_ENVME_ABRIL_2014.pdf

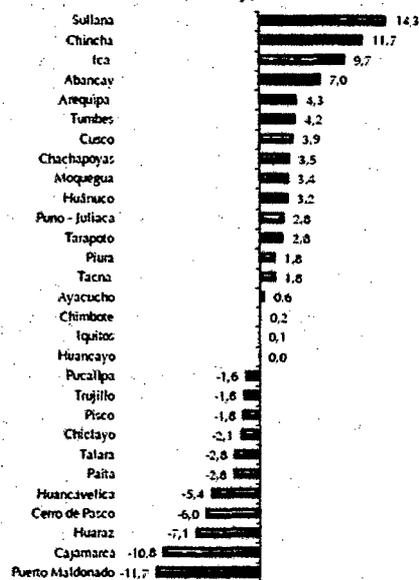
CUADRO N°01

Variación porcentual del empleo en empresas privadas formales de 10 a más trabajadores, según ámbito geográfico rama de actividad económica, abril 2014 / abril 2013 (%)

Ámbito geográfico / Rama de actividad económica	Distribución de trabajadores 1/	Mayo 2013 - Abril 2014 / Mayo 2012 - Abril 2013	Variación anual Abril 2014 / Abril 2013
Perú Urbano 2/	100,0	2,2	1,8
Extractiva 3/	6,7	-0,4	4,0
Industria Manufacturera	25,4	-0,7	-1,7
Comercio	17,5	4,7	4,2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,8	2,8	3,3
Servicios 4/	41,7	3,0	2,3
Lima Metropolitana 5/	100,0	2,7	1,9
Extractiva 3/	2,2	-1,7	-1,9
Industria Manufacturera	24,8	0,4	-1,2
Comercio	19,0	5,3	4,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9,2	2,9	3,5
Servicios 4/	44,8	3,1	2,3
Resto Urbano 6/	100,0	0,7	1,5
Extractiva 3/	19,2	0,1	6,6
Industria Manufacturera	27,0	-4,2	-3,1
Comercio	13,4	2,8	1,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,4	2,6	2,6
Servicios 4/	33,0	2,8	2,2

CUADRO N°02

Principales ciudades del interior del país: variación anual del empleo en empresas privadas formales de 10 y más trabajadores, abril 2014 / abril 2013



Fuente: MTPE-2014 (<http://www.mintra.gob.pe/mostrarResultado.php?id=549&tip=548>)

Políticas Laborales

Según (ERMIDA, 2003) considera a la Política Laboral como “aquel aspecto de la política general, y de la política social en particular, referido a las relaciones laborales, con especial énfasis en la situación de los trabajadores y sus organizaciones”, y en referencia a orientar dichas políticas al sector público, **ERMIDA** reflexiona que “Política pública está destinada a tutelar intereses colectivos de la población, mediante el logro de cierto grado de ocupación”, en tal sentido, esta investigación orienta su fundamentación en el marco de los Principios Básicos sobre políticas laborales de Seguridad y

Handwritten mark

Salud en el Trabajo publicado por la **Organización Internacional del Trabajo** (ALLI, 2002), estos son los siguientes:

- Todos los trabajadores gozan de derechos.
- Debe controlarse la aplicación de las políticas.
- Debe establecerse un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.
- Debe formularse un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo.
- Debe controlarse la aplicación de las políticas.

La lista de políticas de la OIT es una referencia importante para la formulación de políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo que tiene como premisa la prevención. Se encuentra alineado con los principios establecidos en la Declaración de Filadelfia del año 1944, las mismas que responden al contexto humanitario de seguridad, políticas y economía que propulsaron la instauración de la Organización Internacional del Trabajo.

La instrumentalización de este marco se da a través de una serie de normas OHSAS 18000 en las que se define un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional, estas normas están compuestas por las siguientes:

- OHSAS 18000 es la norma que establece la terminología utilizada en la gestión de la seguridad y salud ocupacional.
- OHSAS 18001 la cual especifica los requisitos relativos a un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que permita a la organización controlar sus riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional, no usa

criterios específicos de desempeño ni establece lineamientos detallados para el diseño de un sistema de gestión.

- OHSAS 18002 esta norma ofrece información general sobre la aplicación de la norma OHSAS 18001, con esta se busca explicar los principios fundamentales de la norma OHSAS 18001. Esta norma describe también el propósito de las entradas típicas, los procesos y las salidas típicas de cada requisito de la norma OHSAS 18001 con el fin de ayudar a entenderlo e implementarlo.

- OHSAS 18011 define los principios básicos, criterios y prácticas de la auditoría del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y da directrices para la planificación realización y documentación de auditorías de dichos sistemas

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (CAN)

El artículo 1º del Acuerdo de Cartagena establece como uno de sus objetivos fundamentales procurar el mejoramiento en el nivel de vida de los habitantes de la Subregión; y a través de la DECISIÓN 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, decide:

<p>Adoptar el siguiente "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo".</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I</p> <p>DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>Artículo 1.- A los fines de esta Decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan:</p> <p>a) País Miembro: Cada uno de los países que integran la Comunidad Andina.</p> <p>b) Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada,</p>

incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas.

c) Salud: Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.

d) Medidas de prevención: Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, 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, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.

e) Riesgo laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

f) 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 legislación nacional de cada País Miembro.

g) Lugar de trabajo: Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo.

h) Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Quedan específicamente incluidos en esta definición:

- i. las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
- ii. la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
- iii. los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores; y,

- iv. la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.
- i) Equipos de protección personal: Los equipos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo.
- j) Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los 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 la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.
- k) 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 las empresas, a mejorar los procesos productivos, promoviendo su competitividad en el mercado.
- l) Servicio de salud en el trabajo: Conjunto de dependencias de una empresa que tiene funciones esencialmente preventivas y que está encargado de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de: i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.
- m) Enfermedad profesional: Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

- n) **Accidente de trabajo:** Es accidente de trabajo 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, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.
- o) **Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos peligrosos:** Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o mecánicos, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional, que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.
- p) **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 nacionales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
- q) **Incidente Laboral:** 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.
- r) **Peligro:** Amenaza de accidente o de daño para la salud.
- s) **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.
- t) **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la pob. trabajadora.
- u) **Mapa de riesgos:** Compendio de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel nacional y/o subregional sobre las amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización.

v) Empleador: Toda persona física o jurídica que emplea a uno o varios trabajadores.

Dado los conceptos básicos sobre seguridad ocupacional y Salud en el Trabajo, en el Perú también se ha adoptado instrumentos normativos que permiten ejecutar medidas preventivas y sobre la marcha en temas de seguridad laboral, salud en el trabajo, veamos lo que la Ley 29783 propone:

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783

Publicado el 20 de agosto de 2011 y su reglamento DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR, cuyo objeto principal se refiere a promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, para el cual 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.

Su aplicación se orienta 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 la FFAA y de la PNP y trabajadores por cuenta propia.

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 objeto 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, modificada por la Ley N°30222.³

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 I

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

³ Artículo modificado por DECRETO SUPREMO N°006-2014-TR (09 de agosto de 2014)

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:

- a) Participar con voz y voto en las sesiones del Pleno y en las comisiones técnicas que integren.
- b) Asistir, únicamente con voz, a cualquiera de las comisiones técnicas de las que no formen parte.
- c) Asistir a los plenos acompañados de asesores, cuando lo estimen conveniente.
- d) Solicitar información y documentación que obre en poder de la Secretaría Técnica.
- e) 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:

- a) Dirigir y coordinar los servicios administrativos y técnicos del Consejo.
- b) Asistir, con voz pero sin voto, a las sesiones del Pleno y de las comisiones técnicas.
- c) Extender las actas de las sesiones para que sean aprobadas por el Pleno.

- d) Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo.
- e) 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.
- f) Archivar y custodiar la documentación del Consejo.
- g) Servir de enlace permanente con las instituciones públicas y privadas para el cumplimiento de las funciones del Consejo.
- h) 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 II

DE LOS CONSEJOS REGIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 22.- Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los representantes de los empleadores de la región, a que se refiere el inciso d) del artículo 13 de la Ley son: uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), uno (1) propuesto por las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción, uno (1) propuesto por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perucámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE.

En caso no exista cámara de Comercio en la Región, la propuesta correspondiente la efectúa la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios Perucámaras.

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 14 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.⁴

TÍTULO IV

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I

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.

⁴ Artículo modificado por DECRETO SUPREMO N°006-2014-TR (09 de agosto de 2014)

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 19 de la Ley.

CAPÍTULO II

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 III

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

Artículo 26.- El empleador está obligado a:

- a) Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización.
- b) 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 26-A.- La contratación de una empresa especializada para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, no libera a la empresa principal de su obligación de acreditar ante la autoridad competente el cumplimiento de dichas obligaciones. No podrá ser objeto de tercerización a través de la contratación de una empresa especializada, la participación del empleador en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso, en los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuando se contrate a una empresa especializada para los efectos señalados en el párrafo anterior, la empresa principal debe comunicar oportunamente a todos sus trabajadores de esta contratación; precisando las responsabilidades que específicamente serán asumidas por la empresa contratada y la persona responsable para atender y brindar información sobre la materia.

Sin perjuicio de ello, deberá asegurar un medio de comunicación directo con los trabajadores y la empresa principal para la atención de materias de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa especializada se encuentra obligada a facilitar el cumplimiento de las funciones del Comité Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso, de los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo.⁵

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.

La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo; estas capacitaciones son consideradas como válidas para efectos del cumplimiento del deber de capacitación a que alude el artículo 27 de la Ley.⁶

⁵ Artículo modificado por DECRETO SUPREMO N°006-2014-TR (09 de agosto de 2014)

RA

Artículo 28.- La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. La capacitación puede ser impartida directamente por el empleador, mediante terceros o por la Autoridad Administrativa de Trabajo. En ningún caso el costo de la capacitación recaerá sobre los trabajadores.⁷

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 del lugar de trabajo.

⁶ Artículo modificado por DECRETO SUPREMO N°006-2014-TR (09 de agosto de 2014)

⁷ Id.

Artículo 32.- La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente:

- a) La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.
- d) El mapa de riesgo.
- e) La planificación de la actividad preventiva.
- f) 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:

- a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
- b) Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- f) Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- h) 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, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece un sistema simplificado de documentos y registros según lo previsto en la Resolución Ministerial N°085-2013-TR y normas modificatorias.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece formatos referenciales para los documentos y registros referidos en los artículos 32 y 33 del presente Reglamento; los que pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales.⁸

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 período de diez (10) años posteriores al suceso; y los demás registros por un período de cinco (5) años posteriores al suceso.

Para la exhibición a que hace referencia el artículo 88 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 88 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:

- a) Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
- b) 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.
- c) 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 IV

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.

⁸ Artículo modificado por DECRETO SUPREMO N°006-2014-TR (09 de agosto de 2014)

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:

- a) 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.
- b) Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.
- c) Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) 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.
- f) Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.
- g) Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.
- h) 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.
- i) 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.
- j) 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.
- k) Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- l) 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.
- m) Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- n) 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.
- o) 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.

p) Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.

q) Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.

r) Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:

r.1) El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.

r.2) La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.

r.3) Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.

r.4) Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

s) 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:

a) Ser trabajador del empleador.

b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo.

c) 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:

- a) Nombre del empleador;
- b) Nombres y cargos de los miembros titulares;
- c) Nombres y cargos de los miembros suplentes;
- d) Nombre y cargo del observador designado por la organización sindical, en aplicación del artículo 29 de la Ley, de ser el caso;
- e) Lugar, fecha y hora de la instalación; y,
- f) 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 60 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 48 y 49 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 29 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 35 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. Cuando las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia es 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.

Entiéndase que en el caso de los supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo, la autorización previa requerida para el uso de licencia con goce de haber o su ampliación referida en el artículo 32 de la Ley, es otorgada por el empleador que, por tener menos de veinte (20) trabajadores a su cargo, no está obligado a contar con Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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.⁹

CAPÍTULO V

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:

- a) Objetivos y alcances.
- b) Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud.
- c) 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.
- d) Estándares de seguridad y salud en las operaciones.
- e) Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas.
- f) 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 VI

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

⁹ Artículo modificado por DECRETO SUPREMO N°006-2014-TR (09 de agosto de 2014)

AD

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 VII

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.

28

c) Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.

CAPITULO VIII

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 IX

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) 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.
- b) Al Comité o al Supervisor de seguridad y salud del trabajo, los trabajadores y la organización sindical.

**TÍTULO V
DERECHOS Y OBLIGACIONES
CAPÍTULO I**

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 periodo 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.

Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley:

- a) Al inicio de la relación laboral o, para el inicio de la relación laboral, se realiza un examen médico ocupacional que acredite el estado de salud del trabajador. Los trabajadores deberán acreditar su estado de salud mediante un certificado médico ocupacional que tendrá validez por un período de dos (2) años, siempre y cuando se mantengan en la misma actividad económica. Los certificados de los exámenes médicos ocupacionales que se realizan durante la relación laboral, tienen igual período de validez. El costo de estos exámenes es de cargo del empleador.
- b) Los trabajadores o empleadores de empresas podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional adicional que debe ser pagado por el empleador. La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49º de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador.
- c) Los estándares anteriores no se aplican a las empresas que realiza actividades de alto riesgo, las cuales deberán cumplir con los estándares mínimos de sus respectivos sectores.
- d) En el caso de las relaciones laborales que excedan el período de prueba y no cumplan el período señalado por el inciso d) del mencionado artículo 49º, el examen médico de inicio es válido, siempre y cuando se mantenga en la misma actividad económica, para todo efecto y será presentado por el trabajador ante el próximo empleador, en caso de que no hayan transcurrido dos (02) años desde el examen médico ocupacional inicial mencionado.
- e) En ningún caso, el costo del examen médico debe recaer en el trabajador. Asimismo, el Ministerio de Salud Pública los precios referenciales de las pruebas y exámenes auxiliares que realizan las empresas registradas que brindan servicios de apoyo al médico ocupacional.¹⁰

¹⁰ Artículo modificado por DECRETO SUPREMO N°006-2014-TR (09 de agosto de 2014)

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 sintomatologías 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 II

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 105.- 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 82 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 112 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 83 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 I

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 90 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

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 92 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: 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:

1. Falta de control: 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.

2. Causas Básicas: Referidas a factores personales y factores de trabajo:

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

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.

3. Causas Inmediatas.- Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares.

3.1. Condiciones Subestándares: Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

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.

Disergonomía: Es una desviación de lo aceptable como ergonómico o confortable para el trabajador. La salud ocupacional, esta orientada principalmente a tratar de adaptar la maquinaria, equipos y herramientas al hombre con el fin de minimizar las enfermedades ocupacionales.

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 la 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 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 (*)NOTA SPIJ 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: 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

En el mismo sentido, se ha dispuesto la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N°26790 cuyo tenor lo observamos en los términos siguientes:

Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud N° 26790

Esta ley, tiene como base fundamental en el Título IV, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde contempla que los empleadores deben 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. El Capítulo II está referido a la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo.

Artículo 1°.- PRINCIPIOS. La Seguridad Social en Salud se fundamenta en los principios constitucionales que reconocen el derecho al bienestar y garantizan el libre acceso a prestaciones a cargo de entidades públicas, privadas o mixtas. Se desarrolla en un marco de equidad, solidaridad, eficiencia y facilidad de acceso a los servicios de salud. El Estado promueve los sistemas de previsión para la salud y la integración de esfuerzos de las entidades que brindan servicios de salud, cualquiera que sea su naturaleza.

El Ministerio de Salud tiene a su cargo el Régimen Estatal con el objeto principal de otorgar atención integral de salud a la población de escasos recursos que no tiene acceso a otros regímenes o sistemas. Dicho régimen se financia con recursos del Tesoro Público y brinda atención a través de la red de establecimientos del Estado, así como mediante otras entidades públicas o privadas que cuenten con convenios para tal efecto. Los reglamentos establecen los alcances, condiciones y procedimientos para acceder al presente régimen.

Artículo 2°.- EL SEGURO SOCIAL DE SALUD. El Seguro Social de Salud otorga cobertura a sus asegurados brindándoles prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el

cuidado de su salud y bienestar social, trabajo y enfermedades profesionales. Esta a cargo del Instituto Peruano de Seguridad Social - IPSS- y se complementa con los planes y programas de salud brindados por las Entidades Prestadoras de Salud debidamente acreditadas, financiando las prestaciones mediante los aportes y otros pagos que correspondan con arreglo a ley.

Artículo 3o.- ASEGURADOS. Son asegurados del Seguro Social de Salud, los afiliados regulares o potestativos y sus derechohabientes. Son afiliados regulares:

- Los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores.
- Los pensionistas que perciben pensión de jubilación, incapacidad o de sobrevivencia.

Todas las personas no comprendidas en el párrafo anterior se afilian bajo la modalidad de asegurados potestativos en el IPSS o en la Entidad Prestadora de Salud de su elección. Son derechohabientes el cónyuge o el concubino a que se refiere el Art. 326º. del Código Civil, así como los hijos menores de edad o mayores incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, siempre que no sean afiliados obligatorios. La cobertura de los hijos se inicia desde la concepción, en la atención a la madre gestante. El Seguro Social de Salud es de carácter obligatorio para los afiliados regulares y los demás que señale la ley. El Seguro Social de Salud está autorizado para realizar, directa o indirectamente, programas de extensión social para la atención de no asegurados de escasos recursos.

Artículo 4º.- ENTIDADES EMPLEADORAS. Para efectos de la aplicación de la presente ley, se entiende por Entidades Empleadoras a las empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones y las cooperativas de trabajadores.

Artículo 5º.- REGISTRO Y AFILIACION. El Registro de Entidades Empleadoras y la inscripción de los afiliados regulares se realizan ante el IPSS en la forma y en los plazos establecidos en los reglamentos. Es obligación de las Entidades Empleadoras registrarse como tales ante el IPSS y realizar la inscripción de los afiliados regulares que de ellas dependan, así como informar el cese, la suspensión de la relación laboral y las demás ocurrencias señalados en los reglamentos. La inscripción de los afiliados potestativos se realiza bajo la forma y condiciones señaladas en los reglamentos.

Artículo 6o.- APORTES. Los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud son de carácter mensual y se establecen de la siguiente forma:

a) Afiliados regulares en actividad:

El aporte de los trabajadores en actividad, incluyendo tanto los que laboran bajo relación de dependencia como los socios de cooperativas, equivale al 9% de la remuneración o ingreso. Es de cargo de la entidad empleadora que debe declararlos y pagarlos al IPSS dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas.

Para estos efectos se considera remuneración la así definida por los Decretos Legislativos. Nos. 728 y 650 y sus normas modificatorias. Tratándose de los socios trabajadores de cooperativas de trabajadores, se considera remuneración el íntegro de lo que el socio recibe como contraprestación por sus servicios

b) Afiliados regulares pensionistas:

El aporte de los pensionistas equivale al 4% de la pensión. Es de cargo del pensionista, siendo responsabilidad de la entidad empleadora la retención, declaración y pago al IPSS dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las pensiones afectas.

c) Afiliados potestativos:

El aporte de los afiliados potestativos es el que corresponde al plan elegido por cada afiliado. Los porcentajes señalados en el presente Artículo pueden ser modificados por Decreto Supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, solicitándose previamente la opinión técnica del IPSS. Deben ser revisados al menos cada dos años mediante estudio actuarial.

Artículo 7°.- RECAUDACION. Los aportes señalados en el Artículo anterior tienen carácter de aportaciones de Seguridad Social. La recaudación, fiscalización y cobranza coactiva son realizadas por el IPSS, pudiendo éste delegar tales funciones, en forma total o parcial, en entidades públicas o privadas. Los reglamentos establecen los plazos y procedimientos pertinentes.

Artículo 8o.- RECURSOS. Son recursos del Seguro Social de Salud:

a) Los aportes señalados en el Artículo 6°. de la presente Ley, incluyendo los recargos, reajustes, intereses y multas provenientes de su recaudación.

b) Sus reservas e inversiones.

c) Los ingresos provenientes de la inversión de sus recursos.

d) Los demás que adquiera con arreglo a Ley.

De conformidad con el Artículo 12º. de la Constitución, los recursos antes indicados son intangibles. Ninguna autoridad puede disponer medidas cautelares ni de ejecución sobre ellos. Sólo pueden ser empleados en la administración, producción, generación de infraestructura, otorgamiento de prestaciones, en la constitución de reservas técnicas y en las inversiones o colocación es que sean necesarias para su adecuada rentabilidad.

Los reglamentos establecen los procedimientos respectivos.

Artículo 9º.- PRESTACIONES. Las prestaciones del Seguro Social de Salud son determinadas en los reglamentos, en función del tipo de afiliación, pudiendo comprender los siguientes conceptos:

- a) Prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud.
- b) Prestaciones de bienestar y promoción social.
- c) Prestaciones en dinero correspondientes a subsidios por incapacidad temporal y maternidad.
- d) Prestaciones por sepelio.

Las prestaciones son brindadas mediante los servicios del IPSS o de otras entidades. Los reglamentos establecen los requisitos, condiciones y procedimientos pertinentes. Las prestaciones del Seguro Social de Salud en ningún caso podrán tener una cobertura inferior al Plan Mínimo de Atención que se establece en los reglamentos.

Artículo 10º.- DERECHO DE COBERTURA. Los afiliados y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendarios anteriores al mes en que se inició la causal. En caso de accidente basta que exista afiliación. Tratándose de afiliados regulares, se considera periodos de aportación aquellos que determinan la obligación de la

Entidad Empleadora de declarar y pagar los aportes. Cuando la Entidad Empleadora incumpla con la obligación de pago del aporte y ocurra un siniestro, el IPSS o la Entidad Prestadora de Salud que corresponda deberá cubrirlo pero tendrá derecho a exigir a aquella el reembolso del costo de las prestaciones brindadas. En el caso de los afiliados potestativos, los periodos de aportación son los que corresponden a aportes efectivamente cancelados. La cobertura no puede ser rehabilitada con aportes efectuados con posterioridad a la ocurrencia de la contingencia. Las Entidades

Empleadoras están obligadas a cumplir las normas de salud ocupacional que se establezcan con arreglo a Ley. Cuando ocurra un siniestro por incumplimiento comprobado de las normas antes señaladas, el IPSS o la Entidad Prestadora de Salud que lo cubra, tendrá derecho a exigir de la entidad empleadora el reembolso del costo de las prestaciones brindadas.

Artículo 11o.- DERECHO ESPECIAL DE COBERTURA POR DESEMPLEO. En caso de desempleo, los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen derecho a las prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud durante un período de latencia no menor de seis meses ni mayor de doce, siempre que cuenten con un mínimo de treinta meses de aportación durante los tres años precedentes al cese. El reglamento establecerá las normas complementarias.

Artículo 12o.- DERECHO DE SUBSIDIO. Los subsidios se rigen por las siguientes reglas:

a) Subsidios por incapacidad temporal

- a. 1) Tienen derecho al subsidio por incapacidad temporal los afiliados regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del Art. 10°
- a. 2) El subsidio por incapacidad temporal equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos 4 meses calendarios inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia. Si el total de los meses de afiliación es menor a 4, el promedio se determinará en función a los que tenga el afiliado.
- a. 3) El derecho a subsidio se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad al empleador o cooperativa continúa obligado al pago de la remuneración o retribución. Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año. El subsidio se otorgará mientras dura la incapacidad del trabajador, hasta un máximo de 11 meses y 10 días consecutivos.

b) Subsidios por maternidad y lactancia

- b. 1) Tienen derecho a subsidios por maternidad y lactancia, las afiliadas regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el primer párrafo del Art. 10°.
- b. 2) El subsidio por maternidad se otorga por 90 días, pudiendo estos distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, a condición que durante esos períodos no realice trabajo remunerado.

12

b. 3) El subsidio por lactancia se otorgará conforme a las normas que para el efecto establezca el reglamento.

El derecho a subsidio prescribe a los seis meses contados desde la fecha en que dejó el período de incapacidad o el período máximo postparto.

Los afiliados potestativos podrán tener derecho a subsidios económicos de acuerdo a lo que establezca el reglamento.

Artículo 13°.- ENTIDADES PRESTADORAS DE SALUD. Para los efectos de la aplicación del crédito a que se refiere el Art. 15° de la presente Ley, se entiende por Entidades Prestadoras de Salud a las empresas e instituciones públicas o privadas distintas del IPSS, cuyo único fin es el de prestar servicios de atención para la salud, con infraestructura propia y de terceros, sujetándose a los controles que se indica en el Artículo siguiente.

Artículo 14o.- SUPERINTENDENCIA DE ENTIDADES PRESTADORAS DE SALUD. Créase la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud - SEPS - con el objeto de autorizar, regular y supervisar el funcionamiento de las Entidades Prestadoras de Salud y cautelar el uso correcto de los fondos por éstas administrados. Las SEPS es un Organismo Público Descentralizado del Sector Salud, con personería de derecho público interno.

Cuenta con autonomía funcional, administrativa y financiera. Se organiza de acuerdo a las normas que establezca su Estatuto, el mismo que será aprobado por Decreto Supremo. Se rige por el régimen laboral de la actividad privada y se financia con recursos propios constituidos por los derechos que cobra a las entidades sujetas a su control, los mismos que son establecidos por Decreto Supremo, refrendado por el Ministro de Salud.

Artículo 15o.- CREDITOS CONTRA LAS APORTACIONES. Las Entidades Empleadoras que otorguen cobertura de salud a sus trabajadores en actividad, mediante servicios propios o a través de planes o programas de salud contratados con Entidades Prestadoras de Salud, gozarán de un crédito respecto de las aportaciones a que se refiere el inciso a) del Artículo 6° de la presente ley. A efectos de gozar del crédito a que se requiere el presente Artículo, las Entidades Empleadoras deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Servicios Propios

Las Entidades Empleadoras que brinden cobertura de salud a sus trabajadores a través de servicios propios deberán acreditar los establecimientos correspondientes ante el Ministerio de Salud. Una vez obtenida la acreditación podrán aplicar el crédito contra sus aportes, de acuerdo con las reglas establecidas en el Artículo siguiente:

b) Planes Contratados

Las Entidades Empleadoras que, sin contar con servicios propios de salud, deseen gozar del crédito, deberán contratar el Plan y la Entidad Prestadora de Salud elegidos por mayoría absoluta de sus trabajadores mediante votación universal.

En todo caso, los trabajadores que así lo deseen podrán optar individualmente por mantener su cobertura íntegramente a cargo del IPSS.

El reglamento establecerá la información que deberá proporcionarse a los trabajadores respecto al contenido de los Planes y la solvencia patrimonial de las Entidades Prestadoras de Salud a efectos de la elección a que se refiere el presente inciso.

Artículo 16°.- IMPORTE DEL CREDITO. El crédito a que se refiere el Art. 15°. será equivalente al 25% de los aportes a que se refiere el inciso a) del Art. 6° correspondiente a los trabajadores que gocen de la cobertura ofrecida por la Entidad Empleadora, sin exceder de los siguientes montos:

a) la suma efectivamente destinada por la Entidad Empleadora al financiamiento de la cobertura de salud en el mes correspondiente; y

b) el 10% de la Unidad Impositiva Tributaria multiplicado por el número de trabajadores que gocen de la cobertura.

Los porcentajes señalados en el presente Artículo pueden ser modificados por Decreto Supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, solicitándose previamente la opinión técnica del IPSS.

Artículo 17°.- COBERTURA DE LOS TRABAJADORES. La cobertura que ofrezca la Entidad Empleadora de conformidad con el Artículo. 15o., sea a través de servicios propios o de planes contratados, deberá contemplar los mismos beneficios para todos los trabajadores cubiertos y sus derechohabientes, independientemente de su nivel remunerativo. Dicha cobertura no podrá ser inferior al Plan Mínimo de Atención a que se refiere el Art. 9°. y, salvo consentimiento expreso del trabajador, los copagos no podrán superar el 2% del ingreso mensual del asegurado por cada

atención de carácter ambulatorio ni el 10% por cada hospitalización. Asimismo, dicha cobertura deberá incluir la atención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando corresponda, y no podrá excluir la atención de dolencias preexistentes. Los trabajadores incluidos en la cobertura ofrecida por la Entidad Empleadora mantendrán su derecho a la cobertura de atenciones de alta complejidad, enfermedades crónicas y subsidios económicos a cargo del IPSS. El nivel de prestaciones a cargo del IPSS podrá modificarse en función al monto del crédito reconocido, por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Salud, solicitándose previamente la opinión técnica del IPSS.

Artículo 18°.- RESPONSABILIDAD DE TERCEROS. El IPSS o la Entidad Prestadora de Salud que otorgue la cobertura podrá reclamar del tercero responsable del daño el valor de las prestaciones otorgadas al afiliado o a sus derechohabientes.

Artículo 19°.- SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO. El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan las actividades de alto riesgo determinadas mediante Decreto Supremo. Es obligatorio y por cuenta de la entidad empleadora. Cubre los riesgos siguientes:

a) Otorgamiento de prestaciones de salud en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con el IPSS ó con la EPS elegida conforme al Artículo 15° de esta Ley.

b) Otorgamiento de pensiones de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y gastos de sepelio, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, pudiendo contratarse libremente con la ONP ó con empresas de seguros debidamente acreditadas.

El derecho a las pensiones de invalidez del seguro complementario de trabajo de riesgo se inicia una vez vencido el período máximo de subsidio por incapacidad temporal cubierto por el Seguro Social de Salud. Los términos y condiciones para el funcionamiento de este seguro se establecen en el reglamento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Deróguese el Decreto Ley N° 25840 y déjese sin efecto los Decretos Supremos Nos. 020-93-EM y 040-95-PCM. No son de aplicación a los aportes al Seguro Social de Salud las

disposiciones legales o reglamentarias y los convenios que hubieran otorgado deducciones, rebajas o cualquier otro beneficio respecto de las aportaciones al Régimen de Prestaciones de Salud, creado por Decreto Ley N° 22482.

Segunda.- Derógase los Decretos Leyes Nos. 18846 y 22482, el Decreto Legislativo N° 718, así como las demás disposiciones legales que se opongan a lo establecido en la presente ley.

Tercera.- Las reservas y obligaciones por prestaciones económicas del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846 serán transferidos al Seguro complementario de

Trabajo de Riesgo administrado por la ONP, con arreglo a lo dispuesto por la presente ley. Los fondos y reservas del Decreto Ley N° 22482 así como los provenientes de la contribución de solidaridad creada por el inciso c) del Art. 30 del Decreto Ley N° 25897 serán transferidos al Seguro Social de Salud, a cargo del IPSS. Por Decreto Supremo del Ministerio de Economía y Finanzas, se normará las transferencias antes citadas.

Cuarta.- Las infracciones a la presente Ley y las sanciones correspondientes son establecidas en los reglamentos.

Quinta.- La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación. Su Reglamento será aprobado por Decreto Supremo refrendado por los Ministros de Economía y Finanzas y de Salud.

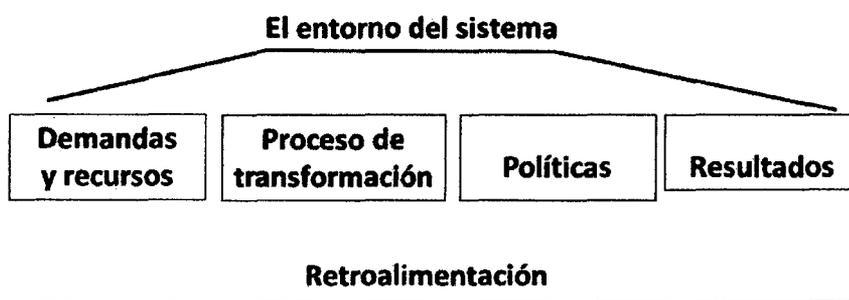
E. MATERIALES Y METODOS

DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO

Los POLITÓLOGOS vienen prestando mayor atención al estudio e implementación de las políticas públicas. Los temas vinculados y las metodologías reflejan las diferencias de sus intereses. Se puede ordenar esta pluralidad productiva si se implanta un modelo sistémico de las políticas (véase la Figura 2). Este enfoque analiza las relaciones que hay entre las distintas áreas y presta atención a los elementos que determinan las consecuencias de la aplicación de políticas públicas, poniendo relevancia en las políticas adoptadas y los servicios reales que se brinda al público usuario.

FIGURA N°2

MODELO SISTEMICO DE LA IMPLMENTACION DE POLITICAS



Fuente: Donald S. Van Meter y Carl E. Van Horn

Las políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas públicas, permiten garantizar el manejo responsable de todas las actividades, el desempeño esencialmente que compromete a:

Funcionarios del Estado como miembros responsables de la sociedad, comprometidos con la mejora continua en los procesos del servicio público.

PS

Cumplimiento de las regulaciones, exigencias legales y los acuerdos internacionales.

Asegurar que las consideraciones en materia de Seguridad-Salud-Trabajo se hallen integradas como actividades de responsabilidad estatal.

Desarrollar una cultura que aliente a los colaboradores a asumir una **responsabilidad personal** en materia de Seguridad-Salud-Trabajo.

Comunicar abiertamente el desempeño de Seguridad-Salud-Trabajo y entablar un diálogo con las partes intervinientes

Eliminar los incidentes que ocasionen lesiones físicas al trabajador, cuyas políticas deben ser de cumplimiento obligatorio.¹¹

SISTEMAS

Para (Bertalanffy, 1976) la definición clásica de sistemas implica solamente un conjunto de elementos en interacción, mientras que para (Gharajedaghi, 2004) los sistemas y sobre todo los sistemas socioculturales presentan cinco principios: apertura, propósito, multidimensionalidad, contraintuitivo y propiedades emergentes donde:

La apertura significa que un sistema abierto puede ser entendido solo en el contexto de su entorno, por lo que ni los problemas ni las soluciones pueden ser entendidos sin un contexto, los sistemas abiertos muestran una tendencia hacia un orden preestablecido, la auto organización de forma predeterminada reproducirá el orden existente.

¹¹ (<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=148&tip=548>)

El propósito responde al porqué la gente hace lo que hace, esto es una elección y esta elección tiene dimensiones racionales, emocionales y culturales, la elección racional es del dominio del interés propio, o del interés del tomador de decisión mas no del observador, una decisión racional no es necesariamente una decisión deseable, esto refleja solo el interés percibido del tomador de decisiones en ese momento, la decisión emocional es del dominio de la belleza y de la emoción, hacemos muchas cosas debido a que son emocionantes o, más precisamente, debido a que son desafiantes. Si la emoción o el reto no son parte de nuestros criterios de decisión la vida sería aburrida, en otras palabras, establecer y buscar metas alcanzables es una existencia banal. La cultura define tanto el conocimiento como la norma de comportamiento de la colectividad, la cultura provee los valores por defecto cuando no sabemos o no elegimos bien.

La multidimensionalidad es probablemente uno de los más potentes principios de los sistemas. Este es la habilidad para ver relaciones complementarias en tendencias opuestas. La mutua interdependencia de tendencias opuestas es caracterizada por una relación "y" en lugar de una "o". Desafortunadamente, para la mayoría de culturas, una falacia ha dominado el tratamiento de tendencias opuestas como una dualidad en un juego de suma cero. Todo parece venir en un par de opuestos: colectividad/individualidad, seguridad/libertad, modernidad/tradición, orden/complejidad, arte/ciencia y así. Ellos se moldean de tal forma que la victoria de uno es invariablemente asociada con la pérdida para el otro. Si X es verdadero no X no puede ser

RS

verdadero. Esto representa una relación "o". Los estados multidimensionales en los que perder/perder, ganar/ganar tanto como ganar/perder son posibles rechazan la falacia de que si X es bueno, más de X es mejor.

Contrainutivo, donde la dinámica social se coloca en un nivel de complejidad más allá del alcance del enfoque analítico. Contrainutivo significa que las acciones destinadas a producir un resultado deseado pueden, de hecho, generar resultados opuestos. Las cosas pueden empeorar en vez de mejorar o viceversa. Uno puede ganar o perder por la razón equivocada. Para apreciar la naturaleza del comportamiento contrainutivo, uno necesita entender las consecuencias prácticas de las siguientes aseveraciones:

- Causa y efecto pueden estar separadas en tiempo y espacio
- Causa y efecto pueden reemplazar una a la otra, mostrando una relación circular.
- Un evento puede tener múltiples efectos. El orden de importancia puede cambiar en el tiempo.
- Un efecto puede tener una vida propia e independiente. Remover la causa no necesariamente removerá el efecto.

Las propiedades emergentes son las propiedades del todo, no de las partes, y esto no puede ser analizado; esto es producto de la interacción de las partes. La mera noción de interacción significa una dinámica de procesos. En otras palabras, el fenómeno emergente es un estado dependiente del tiempo reproducido continuamente en línea y en tiempo real. Por lo tanto, la vida, el amor, la felicidad y el éxito no son proposiciones que una vez realizadas se

Rp

mantienen; estas tienen que ser reproducidas continuamente. Si los procesos que lo genera finalizan, el fenómeno finaliza también. Estos no pueden ser almacenados para un uso futuro

GESTIÓN

En (ISO, 2005) dentro de los fundamentos y vocabulario de la norma ISO 9000:2005 Sistema de gestión de la calidad, la gestión es entendida como las actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización la cual es un conjunto de personas e instalaciones con una disposición de responsabilidades autoridades y relaciones

SISTEMAS DE GESTIÓN

Es definido en la norma ISO 9000:2005 por (ISO, 2005) como “un conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan para establecer la política y los objetivos y para lograr dichos objetivos”, un sistema de gestión de una organización podría incluir diferentes sistemas de gestión, tales como un sistema de gestión de la calidad, un sistema de gestión financiera, un sistema de gestión ambiental, etc.

GESTIÓN BASADA EN PROCESOS (BPM - Business Process Management)

Según (Mallar, 2010) la gestión basada en procesos se orienta a desarrollar la misión de la organización, mediante la satisfacción de las expectativas de sus stakeholders -clientes, proveedores, accionistas, empleados, sociedad.- y a responder la pregunta ¿Qué hace la empresa para satisfacerlos?, en lugar de centrarse en aspectos estructurales como cuál es su cadena de mandos y la función de cada departamento.

Según (Weske, 2007) la gestión de procesos de negocios está basada en la observación que cada producto que la empresa provee al mercado es el resultado de un número de actividades realizadas. Los procesos de negocios son el principal instrumento para organizar las actividades y mejorar el entendimiento de sus interrelaciones. La gestión de procesos de negocios está influenciada por conceptos y tecnologías de diferentes áreas de la administración de negocios y de la ciencia de la computación. Se basa en trabajos previos en organización y administración, la gestión de procesos de negocios tiene sus raíces en la tendencia de orientación a procesos de los 90's, donde se propuso una nueva forma de organizar las compañías fundamentándose en procesos de negocios. En el libro Reingeniería de Michael Hammer y James Champy se defiende el rediseño radical de los procesos de negocio de la empresa. Finalmente se define que la gestión de procesos de negocios incluye conceptos, métodos y técnicas para soportar el diseño, la administración, configuración, aprobación y análisis de procesos de negocios. El fundamento de la gestión de procesos de negocios es la representación explícita de los procesos de negocios con sus actividades y las restricciones de ejecución entre ellos. Un proceso de negocio que está definido, puede ser sujeto de análisis, mejora y aprobación.

PROCESO

En (ISO, 2005) para la norma ISO9000:2005 se define proceso como el conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados. Los procesos de una

organización son generalmente planificados y puestos en práctica bajo condiciones controladas para aportar valor

SUBPROCESO

Según (BonitaSoft, Documentación¹²) en el manual de diseño de procesos de Bonitasoft un subproceso es un proceso completo (con un inicio y un fin) que es llamado por otro proceso donde existe una relación padre-hijo en el que el flujo del proceso hijo es esencialmente contenido dentro del proceso padre.

Un proceso padre puede llamar a múltiples subprocesos

ACTIVIDAD

Según (BonitaSoft, Glosario) en el glosario de Bonitasoft una actividad es una tarea, una acción dentro del proceso, es un trabajo específico realizado cuando se ejecuta un proceso.

POLITICAS EMPRESARIALES

Gobernar una empresa, de tamaño grande o pequeña, no es una cuestión fácil, se toman diversas decisiones, observando las condiciones internas y externas de la organización, se debe alinear el proceder de los trabajadores y situar a la compañía en lograr objetivos planteados. Para conseguir todo esto efectivamente, se hace necesario instituir políticas empresariales.

Las políticas empresariales son instrumentos útiles, que permiten informar de manera evidente, las nociones básicas de la entidad para tomar decisiones acertadas. Particularmente se espera que este proceso sea coherente con los objetivos institucionales. Las políticas empresariales se tornan importantes

¹² <http://es.bonitasoft.com/landing/home>.

cuando afectan a la organización, por tal motivo se orienta al manejo el trabajo al estricto cumplimiento para favorecer al trabajador por la intención mancomunada de la corporación.

Un ejemplo sobre política empresarial está referido al tema de la calidad para el cual se establecen políticas de calidad de fácil comprensión, que sean sencillas por todos los trabajadores para que finalmente el usuario recepcione el producto con la calidad que se espera.

POLITICAS LABORAL

Es aquel aspecto de la política general y de la política social en particular, referido a las relaciones laborales, con especial énfasis en la situación de los trabajadores y sus organizaciones, incluye: Regulación del mercado de Trabajo, Promoción del empleo y Protección contra el desempleo (**ERMIDA**)

POLÍTICA PÚBLICA

Destinada a tutelar intereses colectivos de la población, mediante el logro de cierto grado de ocupación (**ERMIDA**)

F. RESULTADOS

Esta es una propuesta para la implementación de políticas laborales de seguridad social en las empresas públicas, aun cuando se sabe que las políticas de Estado en materia de trabajo, seguridad social y salud, responden a objetivos estratégicos nacionales y muchos de esos procesos se encuentran normados, sin embargo, no existe un solo modelo de implementación de políticas en el sector público, por lo mismo, alcanzamos ésta idea con el fin de incrementar el bagaje instrumental para la gestión gubernamental:

Planificación

1. Gestión de Riesgos

La gestión de riesgos en materia de implementación de políticas públicas acorde con un nivel aceptable, lo establecen las normas y leyes aplicables, las expectativas de las instituciones públicas sectoriales, los coadjutores y la colectividad en la cual operamos. Se deben llevar a cabo investigaciones periódicas de los riesgos, básicamente en salud ocupacional, seguridad en el trabajo, medio ambiente y protección patrimonial, adoptándose regulaciones controladas al nivel aceptable que se desea.

Análisis de riesgos

Los riesgos inherentes a nuevas actividades o con modificaciones que se presenta en una actividad ya existente, deben ser evaluados, antes de comenzar la actividad y a la vez se deben evaluar con frecuencia oportuna.

Se propone seguir las siguientes etapas:

- Identificar los riesgos y peligros en cada área.
- Identificar a que personas o a qué aspectos (procesos, servicios o patrimonio) puede causarle un daño y de qué forma.
- Calcular el grado del riesgo en función a su probabilidad y gravedad.
- Manejar el riesgo al nivel aceptable que deseamos.
- Evaluar periódicamente las investigaciones y análisis de riesgos que garanticen la validez de las medidas.
- Prever las posibles consecuencias de los riesgos que pudieran ocurrir, ya que se pueden presentar después de meses o años hasta que surjan las consecuencias.
- Elaborar informes por escrito incluyendo todas las observaciones halladas.

Los funcionarios estatales o el personal que participa en la evaluación de riesgos deben poseer una experiencia suficiente para obtener conclusiones válidas.

Gestión de riesgos

Las condiciones que se presentan al momento de decidir en referencia a la identificación, análisis y evaluación de riesgos, están relacionadas a:

- Proceder ágilmente cuando se ha identificado un riesgo no aceptable.
- Instruirse con los especialistas que corresponda.
- Tomar decisiones en base a qué precauciones o controles se deben incorporar para reducir o eliminar el riesgo a un nivel aceptable.

- Preparar y difundir las medidas que toda persona involucrada debe conocer de cómo implementar precauciones.
- Examinar las decisiones que garanticen las medidas adoptadas y conserven su eficacia.
- Utilizar el estudio de incidentes en la mejoría de las conjeturas concluidas de gestión de riesgos.

2. Objetivos y Planes de Mejora

Particularmente las actividades de mejora en materia de incorporar las políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas públicas, deben basarse en una evaluación exhaustiva de necesidades y se realicen en función de las prioridades que la entidad oriente.

Cada año, se debe convocar a los funcionarios clave para definir y redefinir objetivos, con el ánimo de confeccionar planes de mejora. En ése mismo sentido, se debe estimar con frecuencia el progreso sobre el cumplimiento de objetivos trazados.

Los objetivos para implementar políticas laborales de seguridad social e implementarlos en las empresas públicas deben basarse en:

- La estrategia del sector y los planes para la ejecución de servicios públicos.

- Las políticas y los estándares que cada entidad estatal desea alcanzar, concordante con los planes sectoriales, programas estatales.
- Las normas y directivas que regulan su aplicabilidad
- Los asuntos clave en materia de políticas laborales de seguridad social e implementación en las empresas públicas identificados a nivel local o mediante la adopción de técnicas como "benchmarking".

Los planes de mejora sobre políticas laborales de seguridad social e implementación en las empresas públicas deben especificar:

- Metas específicas justificando su importancia.
- La forma en que pueden llegar a cumplirse dichas metas y objetivos.
- Evaluar los indicadores de desempeño que deben medirse
- Se elabora un calendario de actividades para su cumplimiento
- Se asigna a la persona responsable de la actividad
- Se asigna todos los recursos que se requiere

Preparación

3. Gerenciamiento y Recursos

Lograr un buen desempeño en políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas públicas estatales, recae en los funcionarios y forma parte de los indicadores clave de su rendimiento. Los funcionarios deben implementar las políticas laborales de seguridad social y en empresas del sector público. Para realizarlo, se definen las

responsabilidades y la jurisdicción de los individuos que llevan a cabo actividades en nombre del estado y se dispondrán de recursos necesarios para su ejecución.

Los profesionales vinculados con las políticas laborales de seguridad social y su implementación en el sector estatal deben orientarse a brindar el apoyo a los responsables en el nivel de su competencia profesional y asesoramiento. Los gerentes o funcionarios del estado deben:

- **Demostrar su compromiso con las políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas públicas en función de los Estándares propuestos**
- **Crear una cultura justa, desarrollando el liderazgo personal y trascendiendo con patrones y roles, contando con aptitudes, experiencia y conocimientos para realizar de manera exitosa la políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas publicas**
- **Difundir las políticas laborales de seguridad social y estándares propuestos a los trabajadores**
- **Asumir un liderazgo seguro y cohesionado con los objetivos y estándares para garantizar que las acciones bajo su intervención, cumplan con las políticas laborales, seguridad y estándares.**
- **Manejar el desempeño en relación de estándares ejecutores.**
- **Asumir medidas permisivas y adecuadas cuando no lleguen a cumplirse con los estándares operativos**



- Avalar que las políticas laborales de seguridad social sean considerados en las decisiones relevantes de la entidad.
- Reconocer el desempeño del personal que pugne de manera positiva las políticas laborales de seguridad social y los estándares.

4. Capacitación y Desarrollo

La efectúa periódicamente, garantizando que todos los trabajadores adviertan las políticas laborales de seguridad social y los estándares que puedan redimir entre sus trabajos, respetando debidamente la salud y la seguridad, sin producir perjuicios al medio ambiente.

Se identifican las necesidades de capacitación de los colaboradores.

Los participantes deben recibir capacitación adecuada en políticas laborales de seguridad social tomando en cuenta las actualizaciones a la que hubiera lugar.

Registro de capacitaciones de los colaboradores:

- Generar las bases de datos a fin de que comprendan los riesgos y peligros de las actividades que llevan a cabo.
- Realizar el seguimiento en forma permanente a través de la implementación de procedimientos necesarios, para actividades normales como para circunstancias anormales.
- Mejorar frecuentemente la cultura de aplicación de las políticas laborales de seguridad social en el centro de trabajo

Implementación

5. Salud Ocupacional

Promover y mejorar la salud de los participantes es una cuestión vital, mientras que la salud ocupacional es una actividad orientada a encauzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en las distintas etapas de su desempeño, advirtiendo enfermedades, examinando riesgos para la salud.

Se programan medidas preventivas para evitar enfermedades de la salud, manejando cualquier cambio producido en las condiciones de bienestar de los participantes.

Prevenir las enfermedades

Se evalúan y se manejan los riesgos para la salud, previniendo enfermedades ocupacionales.

Los riesgos a controlar incluyen a:

- Manipulación y contacto con elementos químicos peligrosos.
- Manipulación y contacto con productos biológicos.
- Expuesto a eventualidades físicas, ya sea los ruidos o la radiación.
- Incorrecciones en equipos ergonómicos
- La relación del estrés con el trabajo

Promover la salud

Analizar exhaustivamente las necesidades de incorporar programas de salud demostrando la existencia de dichas necesidades.

Los programas permiten:

- Tomando en consideración la culturas local de los participantes
- Diseñar los programas de salud en función de las necesidades de los colaboradores de cada jurisdicción o las sedes de la entidad

Monitorear las condiciones de programas de salud

Los se someten a un examen médico si fueran impedidos ya sea de forma temporal o permanente y efectuar su responsabilidad usual. Se toman las acciones que correspondan para que regresen al trabajo.

6. Seguridad

La entidad está obligada a garantizar que los empleados y trabajadores realicen su trabajo sin riesgo de perjuicios, lesiones físicas o mentales, a sí mismos o incluyendo a terceros. La adopción de normas para prevenir incidentes y/o lesiones, optimar el trabajo de la seguridad y operar las secuelas de los sucesos afectados con la seguridad.

Advertir ocurrencias de lesiones

- identificar los riesgos relacionados con el trabajo que originen incidencias de lesiones
- Evaluar los riesgos que surjan de dichos peligros
- Disminuir toda posibilidad de riesgo inadmisibile inmediatamente
- Desarrollar instrucciones y controles sencillos y adecuados, garantizando la plena seguridad operacional de cada proceso dentro de las instalaciones y/o en las sedes de la institución.
- Manejo de las resultados de incidentes relacionados con la seguridad

- **Garantía de la existencia de recursos apropiados al maniobrar en forma razonable y previsible los incidentes.**

Mejora del desempeño de seguridad laboral

- **Control oportuno y sistemático sobre la seguridad**
- **Observar las causas de incidentes de seguridad y adopción de las medidas realizando la previsión para que no se repitan en el futuro**
- **Analizar los incidentes sobre seguridad, compartiendo el aprendizaje**

7. Medio Ambiente

Es un punto importante la difusión de la defensa del medio ambiente como parte integral en la conducción de los negocios.

La propuesta está relacionada en la operatividad en forma sostenible, reduciendo el impacto ambiental y mejorando la utilización de los recursos naturales.

Las medidas a acoger en la prevención de la contaminación, promueve la conservación del medio ambiente en general, afronta los problemas que son producto de las operaciones anteriores.

Se debe administrar diligentemente el desempeño ambiental en las diferentes áreas, adoptándose los ajustes necesarios para optimizar.

Prevención de la contaminación

- **Identificar las acciones de servicios públicos y de producción que linden al margen del riesgo para el medio ambiente**
- **Realizar una evaluación sobre el impacto ambiental**

- Mitigar los desórdenes ambientales en caso que el examen demuestre de altos riesgos inadmisibles

Promover la conservación

Adoptar medidas razonables para promover la conservación de recursos naturales, entre los cuales se incluyen:

- Eficiencia de sistemas energéticos
- Reducción de gases en la atmósfera para evitar el efecto invernadero
- Disminución de desechos orgánicos e inorgánicos sin tratamiento adecuado
- Reducción directa de polución
- Monitoreo de la extracción, tratamiento y conservación del agua

8. Disposición para Situaciones de Emergencia

La probabilidad de ocurrencia de emergencias, disminuye de manera considerable al aplicar buenas prácticas de gestión de riesgos.

Se identifican las emergencias previsibles que incluya emergencias pertenecientes al transporte.

Se deben desarrollar planes y procedimientos para maniobrar las emergencias. Los planes deben evaluarse en forma frecuente.

Los gerentes a nivel Sectorial o Regional, deben considerar:

- Designar un equipo que asuma el cargo del manejo de emergencias
- Comunicar las funciones y responsabilidades de cada miembro de los diferentes equipos

- Suministrar a dichos equipos, los especialistas y trabajadores necesarios y los recursos suficientes para asumir las tareas
- Conocer el manejo de emergencias entre equipos locales, sectoriales, regionales, nacionales y globales

Monitoreo

9. Informes

La elaboración y presentación de informes, tiende a reducir la ocurrencia periódica de incidentes. La información se usa para realizar el seguimiento de desempeño respectivo, manejar las propensiones, identificando las actividades relevantes y disponer los recursos necesarios.

Qué se debería informar

Todos los casos e incidentes definidos como relevantes o significativos graves, para su debido tratamiento para el cual se deben suministrar los detalles de cada incidente, tales como:

- Tipo de incidente y sus posibles consecuencias
- Registro y descripción de las causas del incidente
- Las medidas necesarias para su correcta adopción

Cuándo se debe informar

Se deben informar los incidentes graves entre las 24 horas siguientes ante la autoridad competente en la línea que corresponda.

Éstos deben incluir:

- Actos que se encuentren como clasificados de tipo emergencias

- Notificación de actos judiciales y planes de mejoras

10. Auditoría y Aseguramiento

La auditoría para el aseguramiento, coadyuva a la autoridad funcional la posibilidad de monitorear la implementación de las políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas públicas e identificar algunas áreas que requieren su mejoramiento.

Proceso de auditoría

Las auditorías están en función de su alcance, características, tipo de actos, donde para todos los casos se procede:

- Aplicar auditorías para explicar el desempeño de las políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas públicas y los sistemas de gestión sobre las mismas.
- Efectuar el seguimiento de las auditorías y las recomendaciones a implementar si es el caso
- Tomar las recomendaciones como correctivos de cumplimiento obligatorio

Comunicación

11. Comunicación y Consulta

Compartir la información es una tarea importante en una entidad pública, ya que tiene por finalidad la de garantizar el desenvolvimiento adecuado del personal, manejo de recursos, monitoreo de indicadores, que permitan implementar sistemas de comunicación efectiva, entre directivos, empleados, proveedores, clientes. ciudadanía local, vecinos y público en

CA

general que participe en los procesos de monitoreo y evaluación de políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas públicas.

G. DISCUSIÓN

La adopción de un modelo de políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas públicas, ha sido un esfuerzo importante que ha permitido proponer la presente investigación, con la atingencia que existe mucha documentación respecto a la implementación propiamente dicha de las políticas, sirven como apoyo a la gestión gubernamental en las diferentes áreas particulares de los grandes sectores del aparato estatal de nuestro país, creemos que la parte clave de ésta se encuentra ceñida en lograr una gestión efectiva en la actividad estatal, para ello se tiene que:

Las políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas públicas contienen información de temas específicos en las áreas de cada sector de gobierno, están diseñados para alcanzar objetivos institucionales.

La presentación de la guía de políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas públicas, contiene experiencias de la forma de abordar este tema.

Existen profesionales especializados en políticas laborales de seguridad social y su implementación en las empresas públicas en toda entidad estatal, que están en condiciones de asumir el asesoramiento o la ejecución de la misma.

H. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

AGUILAR VILLANUEVA, LUIS F. "La implementación de las políticas". Grupo Editorial: Miguel Angel Porrúa, Primera edición, México. 1993

ALLI, Benjamín O. Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo. Ginebra: Informes OIT. 2002.

BERTALANFFY, L. Teoría General De Los Sistemas. México: Fondo de Cultura Económica. 1976

ERMIDA URIARTE, Oscar; Protección jurisdiccional de los derechos laborales, relevancia de su constitucionalización, flexibilidad laboral y formación profesional a comienzos del siglo XXI, Justicia Viva editores, Uruguay. 2003

GALA DURAN, Carolina; BOLTAINA BOSCH, Xavier. Práctica de Seguridad Social y Políticas Socio-Laborales, España: Colecciones Materials, Primera edición, 2003.

GHARAJEDAGHI, J. Systems Methodology A Holistic Language of Interaction And Design Seeing Through Chaos and Understanding Complexities. Accesado el 2014, de <http://acasa.upenn.edu/JGsystems.pdf>. 2004

HAMMER MICHAEL y CHAMPY JAMES Reingeniería: Olvide lo que usted sabe cómo debe funcionar una empresa ¡Casi todo está errado!. Editorial Norma, 1994

ISO. ISO9000:2005 Sistema de gestión de calidad-fundamentos y vocabularios. Suiza: ISO. 2005.

MALLAR, A. La Gestión por Procesos: un enfoque de gestión eficiente. Visión De Futuro. 2010



VAN METER DONALD S. VAN METER, CARL E. VAN HORN, MARTIN REIN, FRANCINE F. RABINOVITZ, RICHARD F. ELMORE, PAUL BERMAN, PAUL A. SABATIER, DANIEL A. MAZMANIAN, ROBERT P. STOKER, LAURENCE J. O'TOOLE, JR. LA IMPLEMENTACIÓN de las Políticas. Estudio introductorio y edición LUIS F. AGUILAR VILLANUEVA. México, 1993.

WESKE, M. Business Process Management Concepts, Languages, Architectures. Berlin: Spring. 2007

I. APÉNDICE

DECIMOSEGUNDA REUNION ORDINARIA DEL CONSEJO
ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES
7 de mayo de 2004
Guayaquil - Ecuador

DECISION 584

Sustitución de la Decisión 547,
Instrumento Andino de Seguridad y
Salud en el Trabajo

EL CONSEJO ANDINO DE MINISTROS DE RELACIONES EXTERIORES,

VISTOS: Los artículos 1, 3, 16, 30 y 51 del Acuerdo de Cartagena, en su texto codificado a través de la Decisión 406; el Tratado del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina; la Decisión 503 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores; las Decisiones 439, 441 y 510 de la Comisión; el Reglamento del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores aprobado mediante Decisión 407; y el Reglamento de la Comisión de la Comunidad Andina aprobado mediante Decisiones 471 y 508;

CONSIDERANDO: Que el artículo 1º del Acuerdo de Cartagena establece como uno de sus objetivos fundamentales procurar el mejoramiento en el nivel de vida de los habitantes de la Subregión;

Que para el logro de los objetivos de los artículos 3º y 51 del Acuerdo de Cartagena se han previsto, entre otras medidas, la armonización gradual de las políticas económicas y sociales y la aproximación de las legislaciones nacionales de los Países Miembros en las materias pertinentes;

Que el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la Subregión está íntimamente relacionado con la obtención de un trabajo decente;

Que uno de los elementos esenciales para alcanzar el objetivo de un trabajo decente es garantizar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo;

Que, en tal sentido, corresponde a los Países Miembros adoptar medidas necesarias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en cada centro de trabajo de la Subregión y así elevar el nivel de protección de la integridad física y mental de los trabajadores;

Que el Convenio Simón Rodríguez de integración sociolaboral, donde se establece la participación tripartita y paritaria del Consejo Asesor de Ministros de Trabajo y de los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andinos, contempla como uno de sus ejes temáticos principales la Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que el Consejo Consultivo Laboral Andino, a través de la Opinión 007 de junio de 2000, emitida ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y la Secretaría General de la Comunidad Andina, ha manifestado su pleno respaldo al tratamiento de esta temática de manera tripartita, con el propósito de establecer criterios generales para orientar una adecuada política preventiva, además de adoptar medidas concretas para establecer procedimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Subregión;

Que es conveniente aprobar un instrumento en el que se establezcan las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirva de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros. Este Instrumento deberá servir al mismo tiempo para impulsar en los Países Miembros la adopción de Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo así como el establecimiento de un Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;

Que la Secretaría General ha presentado la Propuesta 118/Rev. 1 sobre la Composición del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo;

DECIDE:

Adoptar el siguiente "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo"

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- A los fines de esta Decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan:

- a) País Miembro: Cada uno de los países que integran la Comunidad Andina.
- b) Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas.
- c) Salud: Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.
- d) Medidas de prevención: Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, 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, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.
- e) Riesgo laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.
- f) 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 legislación nacional de cada País Miembro.
- g) Lugar de trabajo: Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo.

MATRIZ DE RESULTADOS

TITULO: POLITICAS LABORALES DE SEGURIDAD SOCIAL Y SU IMPLEMENTACION EN LAS EMPRESAS PUBLICAS

PROPUESTA DE GESTION - RELEVANCIA	OBJETIVOS	DIAGNOSTICO DE PROBLEMAS	FUNDAMENTACION TEORICA	PROPUESTA METODOLOGICA TENTATIVA	CONCLUSIONES DE EFICACIA Y EFICIENCIA	RECOMENDACIONES SUPUESTOS DE APLICACION	
EL ESTUDIO SE HA REALIZADO CON LA POSIBILIDAD DE SER UTILIZADO EN LA DEFINICIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UNA METODOLOGÍA DE POLÍTICAS LABORALES DE SEGURIDAD SOCIAL EN EMPRESAS DEL ESTADO.	PROPONER UNA METODOLOGÍA DE PROCEDIMIENTOS SOBRE LAS POLÍTICAS LABORALES DE SEGURIDAD SOCIAL Y SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS. FACILITA LA IDENTIFICACIÓN DE POLÍTICAS CON POCO VALOR AGREGADO Y QUE LE GENERAN A LAS INSTITUCIONES ESTATALES ERRORES Y RECLAMOS POR PARTE DE LOS USUARIOS. MINIMIZACIÓN DE RIESGOS LABORALES ASI COMO EN SEGURIDAD SOCIAL. PERMITE GENERAR EFICIENCIAS EN LOS PROCESOS INTERNOS DE LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO, EN BASE AL DISEÑO DE NUEVAS POLÍTICAS LABORALES DE SEGURIDAD CON LA OPORTUNIDAD DE LOGRAR IMPLEMENTARLAS.	En los últimos 20 años se ha expandido el número de trabajadores en condición de sub empleados, buscan empleo	Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la salud pública es "el esfuerzo organizado de la sociedad, principalmente a través de sus instituciones de carácter público, para mejorar, promover, proteger y restaurar la salud de las poblaciones por medio de actuaciones de carácter colectivo" (OPS/OMS, 2002). Cuando hablamos de la sociedad nos estamos refiriendo a la sociedad civil y al Estado.	Planificación	Se ha diseñado un modelo metodológico para la aplicación de políticas laborales y de seguridad social para el estado con enfoque orientado a los usuarios. Se ha identificado el riesgo que representa el proceso de implementación de políticas. La diferenciación que presentaba la implementación de políticas, disminuye las brechas que separan los servicios públicos sectoriales. El proceso metodológico de políticas laborales y seguridad social es una propuesta Ganar-Ganar donde tanto los usuarios, los directivos estatales y la institución obtienen beneficios de su implementación de políticas. El proceso metodológico de políticas laborales y seguridad social, tiene un escenario particular cuando el usuario obtiene protección del estado, incentivando el sano y preventivo hábito de servicio.	Se recomienda mantener el análisis de la coyuntura actual y el análisis prospectivo para identificar posibles amenazas a la implementación de políticas públicas. Se recomienda continuar realizando proyectos que impacten directamente en la percepción de la calidad en los servicios públicos. Se recomienda implementar los controles o mecanismos para la medición tanto de tiempos promedios atención. Se recomienda coordinar con el plana directiva de la entidad estatal para que las políticas laborales y seguridad social se realice adecuadamente.	
		Empleos precarios, niveles salariales deteriorados, sin acceso a la seguridad social y en ocupaciones de baja productividad que no corresponden muchas veces con el nivel de calificación alcanzado.		Empleo de las personas con discapacidad es extremo preocupante, la tasa llega a 18.1% en el caso de Lima Metropolitana			1. Modelamiento de la gestión de riesgos
		El 76% de la población con discapacidad en edad de trabajar se encuentra inactivo laboralmente		2. Plantear objetivos y planes de mejora			
		El IPEA nacional con acceso a seguridad social y salud alcanza a 15'307,326 ciudadanos, de los cuales sólo el 56.3% se halla en la condición de población en actividad		3. Gerenciar los recursos			
				4. Programación de capacitación y desarrollo			
				Implementación			
				5. Modelo de salud Ocupacional			
				6. Modelo de seguridad social			
				7. Manejo del medio ambiente			
				8. Disposición para situaciones de contingencia			
				9. Presentación de informes			
	10. Ejecución de auditoría y aseguramiento						
	Comunicación						
	11. Sistema de comunicación y consulta						

Autor: Mg. José Luis Reyes Dorla

Rey

Los países en vías de desarrollo

El G77 representa al 60% de la población mundial y sus delegados en la Asamblea de la Organización de las Naciones Unidas controlan dos tercios de las declaraciones que se asumen en esa instancia deliberativa.

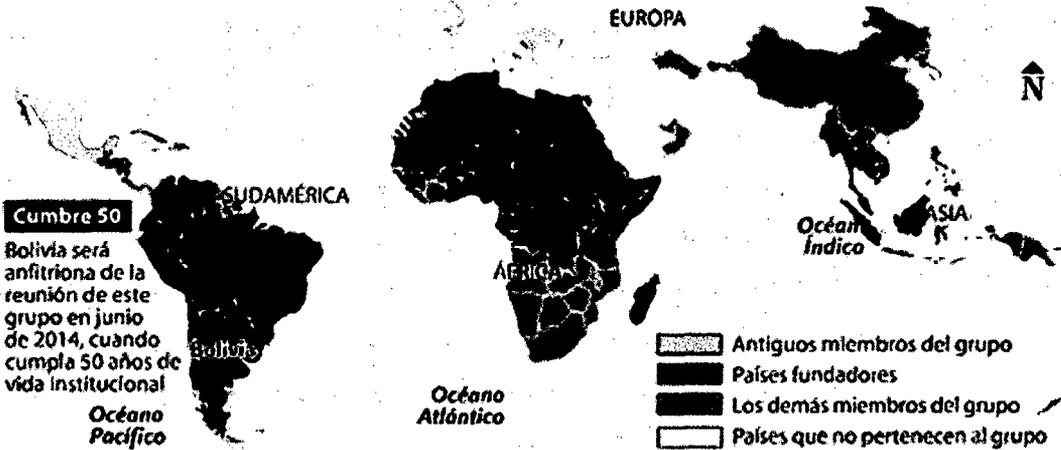
- El grupo se creó en 1964
- En principio fueron 77 naciones, pero hoy reúne a 133 países que participan del bloque

- La presidencia es la máxima instancia política del grupo y tiene una duración de un año

- Argentina asumió en 2012

- Islas Fiji en 2013

- Bolivia recibirá el mandato en 2014



INFOGRAFÍA: EN LA RAZÓN. FUENTE: OPAJ

Handwritten mark