

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XX N° 237 Octubre 2005

MULTA PAUCIS

SPP: Desinformación

Según un reciente estudio del Banco Mundial sobre los Sistemas Privados de Pensiones, la experiencia internacional enseña que un porcentaje muy alto de afiliados no toma el debido interés respecto de la evolución del mismo, sea por que confían en la AFP en la cual están afiliados o porque son por naturaleza indiferentes.

Sin embargo, es obligación legal de las AFP, así como de la Superintendencia supervisora –en el caso peruano de la Superintendencia de Banca y Seguros– difundir el conocimiento de la manera más amplia, que es precisamente lo que no ha ocurrido en el caso de los multifondos.

En un tema económico tan importante, como es la decisión de seleccionar el tipo de fondo que los afiliados juzguen más conveniente a sus intereses, la información ha sido clamorosamente insuficiente. Sólo el cinco por ciento de los afiliados al SPP que debieron optar antes del 3 de octubre del presente año por uno de los tres fondos establecidos lo hizo por uno de ellos: fondo de mantenimiento de capital; fondo balanceado o mixto y fondo de crecimiento, lo que demuestra que ha habido un alto grado de desinformación y que quienes estaban obligados a difundir las características del nuevo sistema no han cumplido con el compromiso que la ley señala expresamente y que es de naturaleza ineludible.

La credibilidad de un sistema previsional como lo es el Sistema Privado de Pensiones es fundamental para que se desarrolle adecuadamente, y ésta se basa en la *transparencia* de la información, la *oportunidad* en que ésta se recibe y la *eficiencia* resultado de su aplicación.

Programa de NNUU para el Desarrollo

ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO (IDH)
Posición y valores del Perú en los últimos años

Año Informe	N° de países	Ranking Perú	IDH Perú	Año Estadísticas
2005	177	79	.762	2003
2004	177	85	.752	2002
2003	175	82	.752	2001
2002	173	82	.747	2000
2001	162	73	.743	1999
2000	174	80	.737	1998

Fuente: Informes del Desarrollo Humano de los años respectivos
Elaboración: Análisis Laboral

La cooperación internacional ante una encrucijada

El Informe sobre el Desarrollo Humano (HDR), es el documento anual de principios del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Tiene como destino la opinión pública mundial, y se publica desde 1990, tocando temas diversos, pero igualmente esenciales para entender y mejorar el destino de las naciones, y en especial, de las más desfavorecidas. Usualmente, es reflejado en la prensa por el indicador con el que evalúa el progreso de las naciones –el Índice de Desarrollo Humano o IDH (ver recuadro)– en el cual el *ranking* de cada país es la preocupación llamativa. Pero el Informe es bastante más que eso.

El Informe de este año, presentado en septiembre a la comunidad mundial, se titula: «La cooperación internacional ante una encrucijada: Ayuda al desarrollo, comercio y seguridad en un mundo desigual». Su título describe la temática, pero los textos van mucho más allá de una descripción formal del estado de cosas.

• LOS OBJETIVOS DEL MILENIO

Les proporcionamos algunos datos contenidos en este Informe. Respecto a la ayuda al desarrollo, el PNUD pone en claro las enormes dificultades para el cumplimiento de los Objetivos del Milenio. Estas son metas básicas de mejora en materia de los indicadores de extrema pobreza, educación básica, equidad de género, mortalidad infantil y materna, morbilidad, saneamiento, sostenibilidad ambiental y colaboración internacional, que deberían cumplirse para el 2015 a partir del compromiso de las naciones en el año 1990. El cumplimiento de estas metas, está seriamente cuestionado por la escasa colaboración de los países ricos; y en general, por la desigualdad mundial. El ingreso total de los 500 individuos más ricos del mundo, por ejemplo, es superior al ingreso de los 416 millones más pobres, recuerda el Informe. Mil millones de personas, sobreviven con menos de un dólar

diario, mientras que 10.7 millones de niños no llegaron, en el 2003, a celebrar su quinto año de vida, en su mayor parte debido a su pobreza, pues las enfermedades que los llevan a la muerte son prevenibles y curables. En este mismo año, en el retroceso más grande de la historia en materia médica, el VIH/SIDA cobró la vida de cinco millones de personas –sobre todo en el África– e infectó a cinco millones más. La curación de este mal es de alto costo, y está fuera del alcance de la mayor parte de los pobres.

Es increíble que todos estos males se superarían en plazos relativamente cortos, a condición que los países más ricos, simplemente cumplieran con su ayuda al desarrollo. El propósito internacional de destinar a la ayuda al desarrollo el 0.7 por ciento del ingreso nacional, está muy lejos de ser cumplido por EUA y Japón, que solamente proporcionan el 0.18 por ciento, e incluso por los países de la Unión Europea que tratan de llevar el promedio al 0.51 por ciento a pesar de Alemania e Italia, que están alejados de este objetivo. En general, el aumento de la ayuda entre el 2000 y el 2004 ha llevado las cifras del 0.10 al 0.18 por ciento del ingreso mundial. Para ser más equilibrados, el Informe señala también que, en términos absolutos, EUA es el que destina más ayuda, y de los 12 mil millones de dólares en que esta ayuda ha progresado entre el 2002 y el 2004, 8 mil millones corresponden a los Estados Unidos, y de ellos, a la vez, el 40 por ciento se destinó hacia Irak.

• TÉRMINOS INJUSTOS DEL INTERCAMBIO

La ayuda, por otra parte, aun en el siglo XXI, sigue siendo ayuda condicionada a la compra de productos del país donante. Esto equivale a un impuesto de costos adicionales respecto al mercado libre que se calcula en un 20 por ciento de la ayuda total. Los países de ingresos bajos pagan 2 mil 600 millones de dólares anuales por este con-

cepto, y África, mil 600 de estos 2 mil 600 millones.

Los términos injustos del intercambio internacional son, a tenor del Informe, una expresión mayor de la desigualdad. La globalización internacional tiene ganadores y perdedores evidentes, a partir de políticas comerciales injustas. El África subsahariana tiene 689 millones de habitantes y ha aumentado sus exportaciones en los últimos años, pero su participación en el mercado mundial es inferior a la de los 10 millones de personas que viven en Bélgica. Si el África hubiera mantenido su participación en el mercado de 1980, ahora exportaría 119 mil millones de dólares más.

• PAÍSES EN DESARROLLO

Los países en desarrollo pierden directamente 24 mil millones de dólares anuales debido al proteccionismo y subsidios agrícolas de los países desarrollados, y estas pérdidas tienen un efecto multiplicador que lleva su impacto al triple. Los subsidios agrícolas en los países desarrollados equivalen a mil millones de dólares *diarios*, mientras que en ayuda para la agricultura de los países pobres se destinan mil millones de dólares, también, pero *al año*. El valor de los productos básicos (materias primas) ha disminuido de 1980 a la fecha del 15 al 10 por ciento exportado. Con respecto a ese año, los exportadores de café del Tercer Mundo, recibieron menos de la mitad de dinero (5 mil 500 millones de dólares en lugar de 12 mil millones) por la venta de una cantidad mayor de este producto. O como se cita en el Informe para graficar la inequidad de la cadena de precios: «En la actualidad por cada dólar americano de café arábigo, proveniente de Tanzania que se vende en una cafetería de los Estados Unidos, el campesino recibe menos de un centavo». Otro dato del Informe: «Los US\$ 7 mil millones anuales que se requerirán durante el próximo decenio para proveer agua limpia a 2 mil 600 millones de personas, son menos de lo que

los europeos gastan en perfumes y también menos de lo que los estadounidenses gastan en cirugías correctivas operativas».

• CONFLICTOS ARMADOS

El tercer cauce de reflexiones es el de los conflictos armados, que afectan sobremanera a las naciones pobres, y son estimulados por la profusión de minas y armas cortas. De los

32 países con el peor IDH, 22 han tenido conflictos internos desde 1990. Ni qué decirlo, una pequeña fracción del gasto mundial en armas, menos del 10 por ciento, eliminaría la pobreza en el mundo en un horizonte de diez años.

• LA DESIGUALDAD

Así de vergonzante es la desigualdad mundial. Tal vez en un país con

recursos –aunque sin industria ni desarrollo– no la estemos percibiendo con toda intensidad, y se mantenga, felizmente, la esperanza. Pero también deberíamos tener la prevención de desarrollar políticas que eviten convertirnos en parte de la penosa pobreza extrema masiva. El Informe de PNUD, señala con claridad meridiana, las causas y alternativas de esta grave situación el cual puede ser consultado en su página web <http://hdr.undp.org>

INFORME SOBRE DESARROLLO HUMANO 2005 Comentarios sobre el IDH

ASPECTOS GENERALES. EL ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO

- El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es un indicador resumen, que varía teóricamente entre 0 y 1, de estructura simple pero conceptualmente poderosa. Promedia la longitud de la vida (medida por la esperanza de vida al nacimiento), el logro educativo (las capacidades derivadas de la lucha contra el analfabetismo y la cobertura educativa en todos los niveles) y el acceso al bienestar material (disponibilidad de bienes, mediante el PIB *per cápita*). Su estructura considera además la disponibilidad de información en todos los países del mundo, o en la gran mayoría de ellos.
- El IDH no pretende resumir todas las exigencias del desarrollo humano. Cumple más bien con seleccionar indicadores universalmente accesibles (o estimables), que indiquen unívocamente progreso en tres dimensiones fundamentales de la existencia de las personas: vida larga, posibilidad de desarrollar capacidades y acceso a bienes. Por otra parte, el IDH, así como la mayor parte de la estadística que se utiliza en el Informe (HDR), están siempre referidos a dos años atrás de su publicación, es decir, pertenece en esta ocasión al año 2003. Esto debido a la producción de las estadísticas nacionales que no están disponibles con mucha prontitud como para que el HDR muestre los cambios más recientes.
- En la lectura del *ranking* por IDH, hay que poner cuidado debido a que cada vez aumentan los países que se incorporan a la medición y eso altera las posiciones de las naciones. Los índices calculados retrospectivamente para 1975 tienen datos para solamente 97 países, pero ahora, con datos 2003, se tienen 177, la misma cantidad –por primera vez– que en el año anterior.
- Para el caso peruano, se tuvo en el Informe 2004, un descenso del puesto 82 al 85, manteniendo el valor del IDH de 0.752. En el Informe 2005, se mejora 6 puestos, pasando al lugar 79 y el IDH se incrementa a 0.762.
- En el *ranking* de IDH del Informe 2005, se compara la misma cantidad de países y se mantiene, como en los últimos años, todos los parámetros de la comparación. Puede decirse que es la situación más comparable, pues en ocasiones anteriores, el aumento o disminución de países o los cambios metodológicos, creaban distorsiones en las comparaciones.

EL PERÚ EN EL MUNDO

- En este Informe, aparece que el Perú mejora en el nivel del IDH (de 0.752 a 0.762) y en el *ranking* (del puesto 85 hacia el 79), considerándosele en el nivel medio del desarrollo humano (países en un orden que va del lugar 58 al 145, incluidos). Las mejoras peruanas se dan en casi todos los componentes del Índice. En la esperanza de vida al nacimiento se pasa de 69.7 a 70.0 años, en el alfabetismo de 85.0 a 87.7 por ciento de las personas de 15 o más años. Y bajo una fórmula ajustada por la paridad del poder adquisitivo, el Perú aumenta de 5010 a 5260, tal como se muestra en las tablas del HDR.
- En el HDR 2005 (por tanto, IDH 2003) el Perú es el país 79 de 177. El valor actual más alto sigue siendo –como en el año anterior– el de Noruega con un IDH de 0.956, y el más bajo el de Nigeria con un IDH de 0.285.
- En los puestos altos, destaca el avance de Islandia (pasa del lugar 7 al 2) y de Luxemburgo, que avanza del lugar 15 al 4. Estados Unidos de Norte América es el puesto 10 y en el año anterior figuraba como octavo.
- En los puestos bajos, el último Nigeria ha intercambiado lugar con el penúltimo Sierra Leona. Los inmediatos anteriores, son Burkina Faso y Mali. Todos los países pertenecen al continente africano
- El IDH del Perú (0.762), es superior al promedio mundial (0.735) Sin embargo, es aún inferior al promedio latinoamericano (0.797)

EL PERÚ EN AMÉRICA LATINA

- El puesto en el IDH del Perú, esta vez al interior de América Latina y el Caribe, es el 14 –antes fue el 19– en un conjunto de 33. El país latinoamericano de mejor IDH es Barbados con 0.878, que ocupa el lugar 30 en el mundo, y el país latinoamericano con menor IDH es Haití (0.475) que es el 153 de los 177 países.
- Si se ordena a los países por IDH y se considera su población, solamente el 15 por ciento de la población de América Latina y el Caribe, está por debajo del Perú, ya que hacia arriba se encuentran Brasil, México, Argentina y Colombia, mientras que hacia abajo hay solamente naciones pequeñas, andinas y centroamericanas.
- Debe recordarse en el análisis que América Latina –que puede considerarse en su conjunto como de desarrollo humano medio– es el continente más desigual del mundo, prácticamente para cualquier indicador económico y social. Y al interior de esta realidad, la desigualdad peruana es también muy notoria.

Escenas Laborales

• NEGOCIACIÓN COLECTIVA MINERA 2004

En los convenios colectivos correspondientes al año pasado, el más alto aumento de la remuneración básica mensual es el de la Compañía Minera Antamina que equivale a 165 soles mensuales; le siguen en orden con 99 soles (obreros) y 98 soles (empleados Cuajone) de la Southern; la Compañía Minera Santa Luisa con 96 soles mensuales para empleados y 81 para los obreros; y luego, Doe Run, Tintaya, Yanacocha y Millpo con aumentos generales mensuales de 90 soles mensuales.

Barrick Misquichilca y Atacocha (empleados) tienen los aumentos de menor valor, los cuales ascienden a 39 y 36 soles mensuales.

La amplitud de las vigencias, –en el caso de Southern hasta de seis años–, y la escasez de cláusulas de productividad, así como sus características están estudiadas en un reciente trabajo de Alfredo Silva Preciado, que abarca un conjunto de convenios de 26 empresas del sector.

• MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES: Proponen modificaciones a Ley N° 28518

Con fecha 24 de mayo del presente año, se publicó la Ley N° 28518, Ley de Modalidades Formativas, la misma que ha sido objeto de diversas críticas de parte de los empleadores ya que ésta otorga beneficios adicionales, lo que está originando un costo adicional a las empresas. Cabe mencionar que, además, la norma en mención contiene ciertas imprecisiones que han sido salvadas por el reglamento. Sin embargo, se deben precisar algunos puntos en los artículos 13°, 42° y 44° directamente relacionados con las prácticas preprofesionales y profesionales.

La propuesta plantea modificar en lo referido a las prácticas profesionales, el tiempo de duración del convenio con una misma empresa patrocinadora, señalando que no sea mayor a 12 meses, pudiéndose ampliar el periodo de prácticas sólo si se trata de otra empresa patrocinadora que no pertenezca a un mismo grupo empresarial.

Del mismo modo, se ha planteado modificar el artículo 42° de la mencionada Ley, que tipifica las obligaciones de la empresa, y entre las principales modificaciones se señala lo siguiente:

- Otorgar un descanso de quince (15) días debidamente subvencionado, cuando la duración de la práctica sea igual o superior a doce (12) meses; ocho (8) días debidamente subvencionados, cuando la duración de la práctica preprofesional sea igual o superior a seis (6) meses; y, cuatro (4) días debidamente subvencionados cuando la duración de la práctica sea igual o superior a tres (3) meses.
- Realizar convenios no menores a tres (3) meses.
- Otorgar al beneficiario una subvención adicional equivalente a media subvención económica mensual cada seis meses de duración continua o de periodos acumulados intermitentemente.

Adicionalmente, este proyecto de la ley busca modificar el art. 44° ampliando la jornada formativa de los convenios de aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional: prácticas pre profesionales, de un máximo de 6 hs. diarias o 30 semanales, a 8 hs. diarias o 48 semanales.

• ICA EN DEBATE

Se ha hablado de Ica como un área del país que tiene alta creación de empleos y hasta, con evidente exageración, de su pleno empleo.

Si se examina con un poco más de acuciosidad las estadísticas del propio Ministerio de Trabajo, se puede apreciar que si bien hay cierto dinamismo, este trabajo es en buena proporción estacional –con alta influencia agrícola y agroindustrial por el espárrago, la vid y el algodón– y que la rotación de los trabajadores es muy elevada.

El trabajo en las plantaciones es de muy corto plazo e inclusive puede ser de solamente un día. Los trabajadores se reclutan en las salidas de la carretera en horas previas a la madrugada y son trasladados a las plantaciones, en donde desarrollan labores de doce horas con pagos que oscilan entre los 10 y 15 soles por jornada, según el grado de requerimiento. Existe una alta proporción de mujeres y adolescentes en esta actividad, y su condición viene siendo objeto de estudio por algunas fundaciones y organizaciones no gubernamentales.

El Ministerio de Trabajo, por su parte, por la mínima capacidad de su oficina regional, poco puede hacer. La mayor preocupación proviene del sector empresarial más moderno y ligado de manera masiva a

la exportación, dadas las exigencias de las diversas cadenas de importadores acerca del cumplimiento de normas laborales básicas.

• APRUEBAN REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Recientemente ha sido publicado el Decreto Supremo N° 009-2005-TR que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que ha sido emitido considerando que la seguridad y salud en el trabajo son condiciones básicas para la protección social y el desarrollo de las relaciones de trabajo decentes. Su objetivo fundamental es promover la cultura de prevención de riesgos laborales en el país siendo aplicable a todos los sectores económicos encontrándose comprendidos dentro de sus alcances todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Asimismo, el mencionado Reglamento señala en sus disposiciones complementarias y transitorias un plazo de 18 meses para que los empleadores implementen el mismo. Por otro lado, en la medida que lo previsto por los respectivos reglamentos de los diferentes sectores económicos no sean incompatibles con lo dispuesto en el Reglamento bajo comentario, esas disposiciones continuarán vigentes. En todo caso, cuando los reglamentos sectoriales establezcan obligaciones y derechos superiores a los contenidos en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aquéllas prevalecerán sobre las disposiciones de éste último.

• CAMBIO EN LA DNEFP

En la Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, ha sido nombrado un nuevo Director General, que es en este caso, Doña Vilma Terán.

Ella reemplaza a la economista Elizabeth Cornejo Maldonado, quien desempeñó este cargo desde 1996, habiendo cumplido 10 años en este puesto con una destacable labor. La DNEFP es posiblemente el cargo más exigente, en términos técnicos, del MTPE. Sus funciones cubren desde las estadísticas y encuestas en materia del mercado de trabajo –en lo que se tiene una tradición de más de 40 años siendo, desde

lejos, la mayor experiencia acumulada en relevamiento de información- hasta la formulación de políticas de promoción del empleo y de la formación laboral. En todos estos campos, Elizabeth Cornejo se desempeñó con eficacia reconocida y amplitud en su trato. Desde estas páginas, nuestro reconocimiento a su labor.

• EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE LOS GERENTES: Modificaría artículo 44° de la LPCL

Recientemente se ha presentado una **propuesta legislativa** referida al régimen laboral de los gerentes, la misma que plantea modificar el artículo 44° del TUO del Dec. Leg. N° 728, aprobado por D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) de la siguiente manera:

“Todos los trabajadores que directamente o por promoción accedan a puesto de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo anterior. En la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación.

Para la remoción del personal de dirección se tendrá en consideración lo prescrito en el Artículo 187° de la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades. Al gerente que accedió al puesto de dirección por promoción se le restituye al puesto que anteriormente ocupaba u otro de similar jerarquía.

El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes”.

Con respecto al tema, el Ministro de Trabajo, Juan Sheput, consideró que este proyecto afecta seriamente la competitividad y señaló que en la medida que se evite intervenir en la gestión de las empresas, siempre respetando el derecho de los trabajadores, más acción podrán éstas tener. Además agregó que este proyecto podría terminar perjudicando a los trabajadores que ascienden a gerentes, porque la empresa podría preferir contratar a un gerente de fuera.

• PLAN DE ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO: OIT

El jueves 6 de octubre en la sede regional de la OIT para América Latina y el Caribe el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Juan Sheput Moore presentó el Plan de Acción Nacional para la Erradicación del Trabajo Forzoso.

La iniciativa forma parte de un esfuerzo conjunto del Estado peruano, organiza-

ciones internacionales, organizaciones no gubernamentales y diferentes grupos de la sociedad civil por emprender una batalla frontal contra un flagelo que afecta en el mundo a más de 12 millones de personas y en el Perú a decenas de miles de hombres, mujeres y niños atrapados por una forma de explotación económica y de servidumbre humana en sectores tan diversos como la tala, la agricultura, el comercio sexual o las prisiones.

En el diagnóstico de la situación que dio a conocer el Ministro Sheput en la OIT, se han detectado casos de trabajo forzoso en la actividad extractiva de la castaña en Madre de Dios y formas más sutiles de servidumbre que padecen niñas y adolescentes en el trabajo doméstico para terceros.

• TRABAJADORES DEL HOGAR: Establecen Registro

Por Res. de Superintendencia N° 191-2005/SUNAT publicada en el Diario El Peruano el 1 de octubre de 2005 se han dictado las disposiciones referidas al nuevo Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes, cuya información permitirá a los asegurados acceder a las prestaciones que brinda el EsSalud.

Se encuentran obligados a inscribirse en el Registro a cargo de la SUNAT las siguientes personas naturales:

1. El Empleador y el Trabajador del Hogar que hubieran iniciado el vínculo laboral a partir del mes de noviembre de 2004, siempre que dicho vínculo se encuentre vigente a la fecha en que se realice la inscripción en el Registro.

2. El Empleador y el Trabajador del Hogar que inicien un vínculo laboral a partir de la fecha de vigencia de la norma bajo comentario.

3. El Empleador que ha presentado el Formulario N° 1076 “Trabajadores del Hogar” con errores en su identificación o en la del Trabajador del Hogar a su cargo.

4. El Empleador y el Trabajador del Hogar que no cumplan con lo dispuesto en la Única Disposición Final de la norma comentada, esta disposición a la letra dice:

«La SUNAT considerará inscritos en el Registro a aquellos empleadores que, durante los períodos tributarios enero a diciembre del año 2004, hubieran presentado hasta el 20 de junio del presente año, como mínimo tres (3) declaraciones originales a través del Formulario N° 1076 “Trabajadores del Hogar” para un mismo Trabajador del Hogar; así como a los Empleadores del Hogar que declararon dichos Empleadores, siempre que tanto el Emplea-

dor como el referido trabajador se encuentren identificados con el DNI y los datos consignados en el citado Formulario coincidan con la información del RENIEC, relacionada con la identificación del Empleador y del Trabajador del Hogar. Asimismo, se considerarán inscritos los Derechohabientes de los Trabajadores del Hogar que se hubieran registrado ante el EsSalud hasta el 31 de agosto de 2005. (...).».

5) Los Derechohabientes de los Trabajadores del Hogar, cuando se den los supuestos establecidos en los literales anteriores.

Para la inscripción en el Registro deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

a) Los sujetos que adquieran la condición de Empleador, Trabajador del Hogar o Derechohabiente de éste último, pues han iniciado el vínculo laboral a partir de la fecha de vigencia de la norma bajo comentario se inscribirán dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al inicio del vínculo laboral.

b) Los sujetos comprendidos en los numerales 1, 2 y 4 antes reseñados y sus Derechohabientes así como los que se encuentran identificados con documento diferente al DNI se inscribirán según el siguiente cronograma:

Último dígito del documento de identidad del Empleador	Vencimiento
0 y 1	Del 2.11.05 al 9.11.05
2 y 3	Del 10.11.05 al 17.11.05
4 y 5	Del 18.11.05 al 25.11.05
6 y 7	Del 28.11.05 al 5.12.05
8 y 9	Del 6.12.05 al 13.12.05
Otros caracteres	Del 14.12.05 al 21.12.05

• SUNAT: Ley N° 27056 y EsSalud

Es lamentable que algunos funcionarios y empleados de SUNAT continúen afirmando que los aportes al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud (9%) se aplique sobre un mínimo de S/. 460.00.

Lo cierto es que la remuneración mínima mensual es de S/. 460.00 para aquellos que laboran 4 ó más horas diarias en promedio en aplicación de la Ley N° 14222.

Quien labora menos de 4 horas diarias en promedio percibirá la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital respecto a las horas laboradas, lo cual será menor a S/. 230.00 mensuales.

No es posible que ciertas personas de un organismo de recaudación estén faltando a la legalidad.

Vacaciones y Planilla de Pago

Uno de los hechos que frecuentemente está ocasionando infracciones laborales sancionadas por los Inspectores de Trabajo es el vinculado al registro de las vacaciones en la Planilla de Pago.

Esto alcanza tanto lo referente al contenido de las vacaciones como a la oportunidad de su registro en la Planilla de Pago, lo que por su importancia desarrollaremos a continuación.

1. VACACIONES ANUALES

Es el derecho por el cual el trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, tiene derecho a 30 días calendario ininterrumpidos de descanso vacacional por cada año completo de servicios, salvo los fraccionamientos y reducciones permitidos por ley.

La primera observación sobre esta norma es que las vacaciones se otorgan por cada periodo anual de servicios y no por cada 12 meses de servicios. La diferencia está en que el año de servicios se computa desde la fecha de ingreso hasta doce meses después, y no doce meses continuos de servicios tal como se desarrolla en el Cuadro N° 1.

Caso	Fecha de Ingreso	Período anual de servicios	Del	Al
1	15.03.2003	2003/2004	15.03.2003	14.03.2004
	15.03.2003	2004/2005	15.03.2004	14.03.2005
2	26.04.2004	2004/2005	26.04.2004	25.04.2005

En el supuesto caso que el empleador lo decida podrá compensar la fracción de servicios respectiva existente entre la fecha de ingreso y la fecha que decida a fin de variar la fecha de ingreso sólo para vacaciones y por tanto se variará así la fecha del periodo anual de servicios para vacaciones. Esto se presenta usualmente cuando en la empresa se concede el descanso vacacional en forma masiva o fraccionada en determinadas épocas del año, por razones de la actividad empresarial, la temporada o cualquier otra circunstancia. En el Cuadro N° 2 desarrollamos esos cambios.

Incluimos asimismo, un modelo de liquidación de fracción de año para cambiar la fecha de inicio del periodo anual de servicio para vacaciones.

2. OPORTUNIDAD DEL DESCANSO

Debe ser otorgado en la oportunidad acordada por el trabajador y el empleador conforme a lo señalado por el Art. 14° del Dec. Leg. N° 713.

Por tanto la oportunidad del goce del derecho vacacional se consigna antes en un Rol Vacacional, único documento en el cual se acredita tal acuerdo, el mismo que debe ser firmado por el trabajador. Para tales efectos las partes tendrán en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses del trabajador. En caso que las partes no arri-

Cuadro N° 2: Variación de la Fecha de Inicio del Período Anual de Servicio para Vacaciones

Caso	Fecha de Ingreso	Nueva Fecha para Vacaciones	Período de Servicios	Nuevo Período Anual	
				Del	Al
1	20.09.2003	01.12.2003	2003/2004	01.12.2003	30.11.2004
		01.12.2004	2004/2005	01.12.2004	30.11.2005
Para este caso se han liquidado como vacaciones trucas 3/12 y 11/30 de un 1/12, por los 3 meses y 11 días existentes entre el 20.09.2003 y el 30.11.2003, para aplicar el cambio de fecha. El nuevo periodo anual de vacaciones se iniciará el 01 de diciembre de cada año.					
2	14.07.2003	01.01.2004	2004/2005	01.01.2004	31.12.2005
Para este caso se han liquidado como vacaciones trucas 5/12 y 17/30 de un 1/12 por los 5 meses y 17 días existentes entre el 14.07.2003 y el 31.12.2003 para aplicar cambio de fecha. El nuevo periodo anual de vacaciones se iniciará el 1 de enero de cada año.					

ben a un acuerdo sobre la fecha en que se concederá el descanso, la oportunidad la decidirá el empleador en cuyo caso el funcionario de la empresa habilitado para estos efectos suscribirá el casillero del Rol Vacacional respectivo.

Es así que al producirse la oportunidad señalada, el empleador, en aplicación de lo señalado en el Art. 14° del D. S. N° 001-98-TR que regula la Planilla de Pago, deberá consignar en la planilla respectiva la **Fecha de Inicio** de las vacaciones y la **Fecha de Retorno**.

No establece la indicada norma la obligación de registrar los días de vacaciones, pero es una data que el empleador si desea la puede incluir. Si el descanso vacacional es por treinta días no existe ningún inconveniente de registrar los 30 días como vacaciones.

Pero puede darse el caso en que el mes tenga 31 días y ese día 31 sea laborable en la empresa, en consecuencia, al retornar el trabajador a sus labores ese día, señalado obviamente como día de "retorno", deberá asistir a laborar pues de lo contrario, de no hacerlo se le deducirá un día de inasistencia más un treintavo de un treintavo de la remuneración mensual por el efecto del día de falta en las retribuciones del día de descanso semanal obligatorio, tal como lo establece el Dec. Leg. N° 713 y su Reglamento.

Ese día 31 no genera pago a un salario adicional a los 30 días de vacaciones, ya que siendo la remuneración mensual un pago por todos los días laborables del mes, el día 31 está incluido en el pago de los 30 días de ingresos.

LIQUIDACIÓN DE FRACCIÓN DE SERVICIOS PARA VACACIONES

(Dec. Leg. N° 713, Arts. 11°, 13° y D. S. N° 012-92-TR del 03.12.1992)

- a) Nombres y apellidos: Juan Pérez Luna
- b) Fecha de ingreso: 15.03.2002
- c) Ocupación: Auxiliar de Producción
- d) Fracción de año a liquidar para modificar período anual de vacaciones: Del 15.03.2005 al 31.12.2005
Tiempo de servicios: 9 meses y 16 días
- e) Nuevo período anual de servicios para vacaciones a partir del 01.01.2006.
Del 01.01.2006 al 31.12.2006

LIQUIDACIÓN

I. INGRESOS

a) Sueldo básico:	S/.	600.00
b) Bonif. por Transporte (no computable)	(S/.)	250.00
c) Asig. Familiar 10% de la RMV	S/.	46.00
d) Promedio de horas extras (de julio a diciembre 2005)	S/.	220.00
e) Promedio de incentivo producción (de julio a diciembre 2005)	S/.	225.00

Remuneración Computable	S/.	1091.00
=====		

II. LIQUIDACIÓN DE LA FRACCIÓN DE SERVICIOS POR VACACIONES TRUNCAS

- Tiempo de servicios: (Del 15.03.2005 al 31.12.2005)
- a) Por 9 meses (9/12 de S/. 1,091.00) = S/. 818.25
- b) Por 16 días (16/30 de 1/12 de S/. 1,091.00) = S/. 48.49
| | | ----- |
| | | S/. 866.74 |
| | | ===== |

De otro lado cuando se toma algunos días de vacaciones en un mes determinado habría que registrar en la Planilla además de los datos señalados, tales como: a) Fecha de Inicio del descanso, fecha de retorno, días de vacaciones (opcional), Período de Vacaciones (opcional), los siguientes datos:

1. Período Laboral mensual: Comprende el período de 30 días por el cual se pagan las remuneraciones y derechos devengados.
2. Mes: que en verdad corresponde al período tributario o sea el mes calendario.
3. Días trabajados en ese período.
4. Horas trabajadas en ese período laboral.
5. Otros datos por los días laborados.

3. FORMAS Y MODALIDADES DEL REGISTRO DE LA PLANILLA DE VACACIONES

Variadas son las formas y modalidades en que se pueden registrar las vacaciones en la Planilla y en la Boleta de Pago, pero lo esencial es que se cumpla con la información mínima señalada en la Ley y en las normas reglamentarias. A continuación algunas modalidades y ejemplos.

a) **Vacaciones por el mes completo:** Debe registrarse en el período que corresponda, por ejemplo, si se sale en marzo debe estar inserta en la planilla de ese mes.

b) Generar dos registros en la Planilla de Pago en un mes cuando se otorgan días de vacaciones. En este caso uno será por los días trabajados y otro por las vacaciones, lo que significará 2 boletas de pago.

c) Firmar un solo registro cuando se otorgan días de vacaciones.

Cuadro N° 3: Registro de Vacaciones por 30 días y se reduce a 15 días por trabajar 15 días

BOLETA DE PAGO

Período Laboral: Del 01 al 30 de noviembre de 2005

Mes: Noviembre

DATOS GENERALES				
Días trabajados	Horas trabajadas	VACACIONES: 30 días, 15 días trabajados		
		Período	Fecha de Inicio	Fecha de Retorno
15	120	2004/2005	01.11.2005	16.11.2005
Ingresos (1)		Aporte Imp. trabajador (2)	Aporte Imp. empleador (3)	
Sueldo Bás. Vac. (30)	S/.	600.00	SNP (13%) de	RCSSS
Asig. Fam. Vac.(30)	S/.	46.00	S/. 1649.00	ESSalud (9%) de
Prom. H. Extras Vac.	S/.	200.00	S/. 214.37	S/. 1649.00 :
Destajo prom. Vac.	S/.	120.00		S/. 148.41
Sueldo Bás. (15)	S/.	300.00	IR. 5ta. ---	
Asig. Fam. (15)	S/.	23.00		
H. Extras (15)	S/.	135.00		
Destajo (15)	S/.	225.00		
TOTAL	S/.	1649.00	S/. 214.37	S/. 148.41
NETO A PAGAR (1) - (2)		S/. 1434.63		Firma

Cuadro N° 4: Registro de Vacaciones por 30 días completos

BOLETA DE PAGO

Período Laboral: Del 01 al 30 de noviembre de 2005

Mes: Noviembre

DATOS GENERALES				
Días trabajados	Horas trabajadas	VACACIONES: 30 días		
		Período	Fecha de Inicio	Fecha de Retorno
0	0	2004/2005	01.11.2005	01.12.2005
Ingresos (1)		Aporte Imp. trabajador (2)	Aporte Imp. empleador (3)	
Sueldo Básico (30)	S/.	600.00	SNP (13%)	RCSSS
Asig. Familiar (30)	S/.	46.00	S/. 966.00	ESSalud (9%)
Prom. de H. Extras	S/.	200.00		S/. 966.00
Prom. de Destajo	S/.	120.00	IR. 5ta. ---	
TOTAL	S/.	966.00	S/. 125.58	S/. 86.94
NETO A PAGAR (1) - (2)		S/. 840.42		Firma

Las Prácticas Preprofesionales

En esta oportunidad tratamos de presentar las normas aplicables a las **Prácticas Preprofesionales** permitiendo, así, una percepción directa de las obligaciones legales y reglamentarias sobre esta modalidad formativa.

1. SU UBICACIÓN DENTRO DE LAS MODALIDADES FORMATIVAS

Las Prácticas Preprofesionales constituyen una modalidad formativa ubicada dentro de la denominada «**Aprendizaje**». Se caracteriza por realizar el proceso formativo tanto en un centro de formación profesional como en las unidades operativas de las empresas comprendidas dentro del régimen laboral de la actividad privada.

Cuando la actividad formativa se cumple predominantemente en el **Centro de Formación Profesional** (*Universidad, Instituciones Educativas Públicas y Privadas de Educación Superior o de carácter técnico productivo; centros que brinden servicios de Formación Profesional que cuenten con la autorización del Ministerio o Sector correspondiente*) y se **complementa** con actividades de carácter práctico y temporal en las secciones operativas de una empresa, guardando relación con los estudios seguidos, estamos, entonces, dentro del tipo de aprendizaje denominado **Prácticas Preprofesionales**.

Los estudios formativos pueden ser realizados tanto en el país como en un Centro de Formación Profesional (**CFP**) del extranjero, pudiendo, en este último caso, realizarse las prácticas preprofesionales en el Perú, para lo cual se requerirá la intervención del representante académico o diplomático del **CFP** del exterior para la firma del Convenio respectivo (Regl. arts. 9° y 10°).

- En la anterior legislación sobre **Capacitación para el Trabajo** contenida en el Título I de la Ley de Formación y Promoción Laboral, las Prácticas Preprofesionales no estaban ligadas al Contrato de Aprendizaje, conformando más bien una modalidad distinta e independiente.

2. OBLIGACIONES DEL PRACTICANTE PREPROFESIONAL (Ley: art. 41°)

- Acatar las disposiciones formativas que le asigne la empresa.
- Cumplir con diligencia las obligaciones convenidas.
- Observar las normas y reglamentos que rijan en el centro de trabajo.
- Cumplir con el **programa** que aplique la empresa.

3. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA (Ley: arts. 42°, 44° 1,b; 47°; Regl. arts. 30°, 31°)

- Adoptar y cumplir los **Planes** correspondientes a las Prácticas Preprofesionales.
- Proporcionar la dirección técnica y los medios neces-

sarios para las Prácticas Preprofesionales.

- Pagar puntualmente la **subvención mensual** convenida (no menos de una Remuneración Mínima si las Prácticas Preprofesionales cumplen la jornada máxima prevista para esta modalidad, es decir no más de 6 horas diarias o 30 horas semanales). Será **proporcional** si la jornada es inferior a la máxima ya señalada. La subvención no tiene carácter remunerativo y no está afectada al Impuesto a la Renta ni a contribuciones, ni a retenciones. Es gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta.
- Otorgar el descanso semanal y en los feriados no laborables sin afectar el subsidio.
- Conceder un **descanso** subvencionado de 15 días cuando la duración de la Práctica Preprofesional sea superior a doce (12) meses.
- Otorga una **subvención adicional** de medio mes después de 6 meses continuos de prácticas preprofesionales.
- No cobrar suma alguna por la formación.
- Cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes mediante un seguro privado o a través de ESSALUD equivalente a 14 subvenciones mensuales en caso de enfermedad y 30 por accidente.
- Facilitar la afiliación libre y facultativa del practicante a un sistema pensionario. Los aportes serán de cargo del interesado.
- Emitir los informes que solicite el Centro de Formación Profesional.
- Otorgar, al final del período de formación, el **certificado** que precise las capacidades adquiridas y verificadas en su período formativo dentro de la empresa.
- Otorgar el tiempo de **refrigerio** en las mismas condiciones en que es concedido a sus trabajadores.
- Las prácticas preprofesionales en **horario nocturno** sólo podrán ser autorizadas por la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o por quien haga sus veces, requiriéndose para ello:
 - Declaración jurada de la empresa de que cuenta con jornada y horario nocturno y que las prácticas preprofesionales en ese horario son **necesarias** para cumplir con la finalidad formativa.
 - Deberá sustentarse que el horario nocturno no perturba la asistencia al **CFP** y que entre el fin de la jornada nocturna y el inicio de la jornada formativa se da un lapso no menor de ocho (8) horas.
 - Los adolescentes no podrán realizar actividades en horario nocturno (entre las 10:00 p.m. y las 06:00) salvo autorización del juez para los de 15 años o más y por no más de 4 horas diarias.

4. OBLIGACIONES DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL (Ley: art. 43º; Regl. art. 38º)

- Planificar y desarrollar los programas formativos que respondan a las necesidades del mercado laboral.
- Dirigir y conducir las actividades formativas en coordinación con la empresa.
- Supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas.
- Coordinar con la empresa el monitoreo y supervisión de las actividades que desarrolla el practicante preprofesional.
- Suscribir por su representante el Convenio de Prácticas Preprofesionales dentro de los 5 (cinco) días hábiles de su presentación.
- Ni la Ley ni el Reglamento exigen carta de presentación a favor del practicante.

5. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN LABORAL DEL MTPE

(Ley: art. 49º; Regl. art. 37º)

- Esta entidad es la encargada de realizar visitas inspectivas programadas o de oficio, para verificar el cumplimiento de la Ley y el Reglamento.
- Podrá también intervenir a solicitud del practicante o de un tercero con legítimo interés.

6. EL CONVENIO DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

(Ley: arts. 46º, 48º; Regl. arts 50º a 53º)

Es el documento que recoge la información general necesaria correspondiente al acuerdo entre el Centro de Formación Profesional (CFP), la empresa patrocinadora y el participante para que éste aplique sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.

Características:

- Debe ser elaborado con carácter individual, por escrito y suscrito por las partes (CFP, empresa y practicante) antes de iniciar las Prácticas Preprofesionales.
- Debe contener:
 - Datos generales de las partes.
 - Fecha de inicio y de término. Debe ser proporcional a la duración de la formación y al nivel de calificación de la ocupación.
 - Fecha de nacimiento del practicante.
 - Lugar de ejecución de las prácticas.
 - Correspondencia entre los estudios formativos y la actividad a desarrollar en la empresa.
 - Monto de la subvención mensual.
 - Causales de modificación, suspensión y terminación del convenio.
 - Firma original de las partes.
- El convenio debe ser presentado ante la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DPEFP) o la que haga sus veces, del lugar de formación.
- Los convenios se inscriben en el Registro Especial de la AAT.

- Se inscriben también en un **Libro Especial** a cargo de la empresa y autorizado por la DPEFP. Este libro podrá **centralizarse** en caso de varios centros de trabajo, al igual que las Planillas de Pago con similares condiciones y características.

7. LOS PLANES EN LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES (Regl. arts. 41º a 43º; 48 y 49º)

- Describen los objetivos, contenidos y condiciones correspondientes a la modalidad de Prácticas Preprofesionales.
- Deben estar confeccionados necesariamente al suscribirse y registrarse el Convenio.
- No se especifica quién elabora el Plan. Se entendería que corresponde a la Empresa. La 2da. Disp. Final y Complementaria del Reglamento advierte que los «**Planes**» se regularán mediante Resolución Ministerial.
- **Contenido:**
 - Determinación del Plan: en este caso sería “*Plan de Prácticas Preprofesionales*”.
 - Datos informativos sobre la empresa, el beneficiario y el CFP.
 - **Objetivo del Plan:** vinculado a la formación recibida por el beneficiario, especificando las competencias y capacidades a desarrollar.
 - Información sobre las funciones y tareas que desarrollará el beneficiario.
 - Duración de las prácticas, especificando días y horas.
 - Breve descripción de las condiciones de infraestructura, ambiente, maquinarias, herramientas, condiciones de seguridad.
 - Criterios de evaluación de desempeño y designación de los responsables del control respectivo.
- **Presentación del Plan de Prácticas:** Se hará ante la DPEFP del lugar donde se realizará la Práctica.

8. SITUACIONES QUE DEBEN EVITARSE

- No podrán considerarse para estas Prácticas a quienes tengan relación laboral con la empresa o que empresas de **intermediación** destaquen personal bajo Prácticas Preprofesionales. (*)
- Tener practicantes sin convenio suscrito. (*)
- Que los practicantes realicen actividades ajenas al convenio. (*)
- Continuar las prácticas más allá del período convenido. (*)
- Falsear documentos para acogerse a beneficios considerados en la Ley o el Reglamento. (*)
- La simulación o el fraude que desnaturalice la formación convenida. (*)

(*) **Nota:** Todas estas irregularidades originan que la relación sea considerada como laboral común. Adicionalmente ameritarán **sanción pecuniaria**. Este tipo de sanción se aplicará también **cuando se incumplan** otras obligaciones referentes a: subvención; Libro de Registro de Convenios; Presentación del Convenio ante la AAT; horarios, seguro y certificación correspondiente.

Habilidades de Planeamiento que deben desarrollar los Jefes

Según algunos autores la planeación es el proceso de decidir de antemano qué se hará y de qué manera. El planeamiento operativo y el planeamiento estratégico tuvieron su época de oro en los años 70 y 80; en la actualidad el entorno y las organizaciones han cambiado, el contexto se vuelve extremadamente dinámico y parece ser que no se encuentra tiempo para realizar procesos largos y engorrosos de planeamiento. Sin embargo, quizás nunca antes el planeamiento como habilidad, e incluso como elemento cultural de una organización, ha sido más importante. Una organización sólo puede enfrentar los cambios repentinos y constantes si sabe exactamente hacia dónde va, si tiene la flexibilidad y el conocimiento para enfrentar lo nuevo.

DEFINICIÓN DE PLANEAMIENTO

Para Stoner(1) la planeación es el proceso de establecer objetivos y cursos de acción adecuados antes de iniciar la acción. Cuando se habla de planeamiento se pueden identificar algunos pasos básicos: (i) Establecer una meta o un conjunto de metas, (ii) Definir la situación actual, (iii) Identificar las ayudas y barreras para el logro de dichas metas, (IV) Desarrollar un plan o un conjunto de acciones para alcanzar la meta o metas. Por otro lado, Dess y Miller(2) determinan que el planeamiento tiene como principal objetivo diseñar o encontrar el camino más corto para trasladarse de un punto a otro. Los autores reconocen un método que llaman la dirección incremental, donde la organización, área o equipo va en la misma dirección que el plan pero en pequeños pasos, ajustando y probando el plan a medida que lo van llevando a cabo.

¿POR QUÉ LOS JEFES DEBEN PLANEAR?

Los jefes requieren planear pues así desarrollan un marco de referencia para la toma de decisiones integrada a largo plazo o lo que podemos llamar una toma de decisión anticipada. Para Mintzberg(3) el planeamiento ayuda a que los jefes produzcan resultados articulados como parte de un proceso integral de decisiones. De igual manera, facilita el tratar de pensar sobre y cómo controlar el futuro.

Todo proyecto, nuevo producto, cambio o iniciativa implican diferentes tipos de obstáculos que pueden ser riesgos al estatus, a la carrera o al empleo, problemas por carencia o insuficiencia de recursos, riesgos de perder recursos limitados, como dinero, tiempo o energía. El planeamiento es el proceso por el cual se determina si se debe llevar adelante la tarea, resolver la manera más eficaz de alcanzarla, y prepararse para superar dificultades inesperadas con los recursos adecuados. El planeamiento es una inversión en el éxito; aplicando el proceso del planeamiento con eficacia cada jefe puede:

- Evitar la pérdida del esfuerzo: Es fácil invertir grandes cantidades de tiempo en actividades que en retrospectión demuestran ser inútiles al logro y éxito del proyecto.
- Considerar los factores y enfocarse en lo crítico: Esto asegura que se conozcan las implicancias de lo que se desea hacer, y que se preparen para todas las eventualidades.
- Identificar todos los cambios que se necesitan hacer: Si se sabe de antemano es más fácil determinar la probabilidad de realizarlos y tomar acciones para asegurarse que se den.

HABILIDADES DE PLANEAMIENTO A DESARROLLAR

El procedimiento formal de planeamiento ayuda a los jefes a:

- Identificar exactamente lo que debe ser alcanzado.
- Detallar de manera precisa quién, qué, cuándo, dónde, por qué y cómo alcanzará su objetivo.
- Determinar el impacto de su plan para la organización, su gente y su ambiente externo.
- Evaluar si el trabajo, los costos y las implicancias de alcanzar su plan valen el esfuerzo.

Cuando se habla de planeamiento se deben diferenciar los tres niveles de planes existentes: los planes estratégicos de largo plazo, a nivel Institucional; los planes tácticos de mediano plazo a nivel de gerencias o áreas; y, los planes operacionales de corto plazo, a nivel de departamento, oficina o equipo. Los jefes deben ser capaces de gestionar dichos niveles diseñando, implementando y monitoreándolos.

Las técnicas que los jefes deben adquirir y las habilidades que necesitan desarrollar son:

- Identificar, conocer e introducir en su trabajo diario las necesidades del consumidor y los requerimientos de sus clientes externos e internos.
- Aprender a balancear el manejo del día a día con los objetivos estratégicos.
- Analizar el ambiente en el área o equipo, así como su interrelación con las demás áreas; de igual manera deberían analizar el entorno de la organización y su impacto en el trabajo de su área o equipo.
- Identificar los objetivos críticos para su área o equipo.
- Establecer las estrategias necesarias para alcanzar los objetivos críticos identificados.
- Evaluar la disposición de recursos.
- Establecer mediciones de desempeño.
- Desarrollar planes de implementación detallados.
- Conducir revisiones periódicas de los progresos y ajustes al plan.

(Paloma Martínez - Hague)

(1) STONER, James A.F. y WANKEL Charles: *Administración*, Prentice Hall Hispanoamericana, 1989.

(2) DESS, Gregory G. and MILLER Alex: *Strategic Management*, McGraw Hill, Inc., 1993

(3) MINTZBERG, Henry and QUINN James Brian: *The Strategy Process*, Prentice Hall, 1996.

Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

El 29 de setiembre del año en curso ha sido publicado el D. S. N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país siendo aplicable a todos los sectores económicos y comprendiendo a todos los empleadores y trabajadores, bajo el régimen laboral de la actividad privada dentro del territorio nacional. Dicha norma reglamentaria entró en vigencia el 30 de setiembre del presente año y en ella se otorga un plazo de 18 meses a los empleadores para implementarla, el mismo que debería vencer el 29 de marzo de 2007.

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, es la norma que crea el Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo y, según lo establecido en su Segunda D.C. y T., los reglamentos sectoriales –como el D. S. N° 42-F Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial; D. S. N° 007-73-TR sobre transporte de fardos por mar y ríos navegables; la R. M. N° 664-78-EM/DGH Reglamento de Seguridad en Industria del Petróleo; la R. S. N° 021-83 Normas básicas sobre Seguridad e Higiene en obras de edificación; la R. M. N° 426-90-SA/DM y el D. S. N° 023-92-EM, Normas sobre Salud en los campamentos de empresas mineras– mantienen su vigencia en la medida que no sean incompatibles con lo dispuesto en su texto. En todo caso cuando los reglamentos mencionados establezcan obligaciones y derechos superiores a los contenidos en el Reglamento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, aquéllas prevalecerán sobre las disposiciones de éste.

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

El MTPE tiene las siguientes atribuciones:

- a) Verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, que comprenda la prevención de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- b) Establecer y fomentar los procedimientos de supervisión, control e inspección, promoviendo la integración de los mecanismos de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Conducir y ejecutar las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, concertando con otras instituciones públicas y privadas, así como con organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, a efectos de hacer cumplir las normas de prevención y protección contra los riesgos ocupacionales que aseguren la salud de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- d) Coordinar programas y acciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo con otros Ministerios, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.
- e) Coordinar programas y acciones de educación y divulgación sobre seguridad y salud en el trabajo en los diferentes sectores laborales en coordinación con otros Ministerios, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.
- f) Informar, en los casos que corresponda, a otras entidades y organismos públicos del incumplimiento de las normas vigentes, establecidas en el procedimiento de inspección.
- g) Realizar estudios especializados, proponer normas, aprobar reglamentos y procedimientos de prevención y control de riesgos ocupacionales para la prevención de los riesgos laborales, en materia de seguridad y salud en el tra-

bajo. En la emisión normativa se coordinará con el Ministerio de Salud, y con los sectores competentes en la actividad específica que se regule.

1. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delegará las funciones y la autoridad necesarias al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, quien rendirá cuentas de sus acciones al empleador y/o autoridad competente, ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

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

1.1. Registros y documentación del sistema de gestión. - Asimismo, debe implementar los registros y documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en función de sus necesidades. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad, siendo éstos:

- a) Registro de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- b) Registro de exámenes médicos.
- c) Registro de las investigaciones y medidas correctivas adoptadas en cada caso.
- d) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo ergonómicos.
- e) Registro de inspecciones y evaluaciones de salud y seguridad.
- f) Estadísticas de seguridad y salud.
- g) Registro de incidentes y sucesos peligrosos.
- h) Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- i) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

1.2. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. - En el art. 18° de la norma bajo comentario se establece, que las empresas con 25 o más trabajadores deben constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual estará conformado en forma paritaria, es decir, con igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Por su parte en el art. 46° del D. S. N° 42-F, Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, también se contempla la constitución de un Comité de Seguridad en aquellas empresas que empleen regularmente por lo menos 30 trabajadores, el mismo que estará constituido en igual número por representantes

de los trabajadores y empleadores. Sin embargo, si aplicamos lo establecido en la Segunda D.C y T. del D. S. N° 009-2005-TR bajo comentario, dicho art. 46° ya no se encontraría vigente por lo que las empresas deberían adecuarse hasta el 29 de marzo de 2007.

Las empresas con menos de 25 trabajadores deben capacitar y nombrar, entre sus trabajadores de las áreas productivas, cuando menos un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.3 Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.-

Las empresas con 25 o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que debe contener:

- Objetivos y alcances.
- Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud.
- Atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud, de los trabajadores y de las empresas que les brindan servicios si las hubiera.
- Estándares de seguridad y salud en las operaciones.
- Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas.
- Estándares de control de los peligros existentes y riesgos evaluados.
- Preparación y respuesta a emergencias.

2. OBLIGACIONES Y DERECHOS

2.1. Obligaciones del empleador

- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a que están expuestos en sus labores.

El empleador debe informar por escrito a la AAT, los daños a la salud de sus trabajadores, los hechos acontecidos y los resultados de la investigación practicada.

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

- Facilitar a todo trabajador una copia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitar al trabajador.
- Asegurarse que lo ponga en práctica.
- Elaborar un Mapa de Riesgos del centro de trabajo y exhibirlo en un lugar visible.

2.2. Derechos y obligaciones de los trabajadores.- Los trabajadores serán consultados, antes que se ejecuten cambios en las operaciones, procesos y en la organización del trabajo, que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras. A falta de acuerdo entre las partes decidirá el empleador.

Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores del trabajo.

Los trabajadores, sus representantes y/o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional, están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

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

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, siempre y cuando éste exista, debiendo ser capacitados para ello.

3. PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA

Para establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), se debe realizar una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos serán comparados con lo establecido en el Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.

La planificación, desarrollo y aplicación del SGSST debe permitir a la empresa:

- Cumplir con las normas legales nacionales vigentes.
- Mejorar el desempeño laboral en forma segura.
- Mantener los procesos productivos y/o de servicios de manera que sean seguros y saludables.

4. INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

4.1. Políticas en el Plano Nacional.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo será el encargado de formular, aplicar y examinar periódicamente la información en materia de:

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

4.2. Políticas en el plano de las empresas y centros médicos asistenciales.- Los empleadores de todos los sectores de la actividad económica están obligados a:

- Notificar al MTPE todos los accidentes de trabajo mortales, dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho, utilizando el Formulario N° 01 indicado en el Anexo 01.
- Comunicar los demás accidentes de trabajo al Centro Médico Asistencial donde el trabajador accidentado es atendido.
- Contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes ocurridos a sus trabajadores. Del mismo modo, las empresas deben contar con un registro similar para los casos ocurridos a los trabajadores de intermediación laboral, así como a los que prestan servicios de manera independiente o bajo convenios de modalidades formativas de ser el caso.

En los procedimientos de inspección ordenados por la Autoridad Competente, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo anterior, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce (12) últimos meses y mantener archivados los mismos por espacio de cinco (5) años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deberán mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.

Solicitud de Incorporación

Programa de Capacitación Laboral Juvenil

EMPRESA	Postulante
Dirección	Foto

DATOS DEL POSTULANTE

Nombres y apellidos		
Domicilio		
Doc. Identidad	Edad	Fecha de Nacimiento
Educación y año: (Indiquen el grado en el recuadro)		
Primaria <input type="checkbox"/>	Secundaria <input type="checkbox"/>	Instituto Superior <input type="checkbox"/>
Año:	Año:	Año:
Universitaria <input type="checkbox"/>		
Año:		
Estado Civil: Casado <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/>		
Personas Dependientes: Cónyuge <input type="checkbox"/> N° de hijos: menores de 18 años		

Experiencia Laboral (Dos últimos empleos: Razón social y cargo u ocupación)

a)
b)

Ocupaciones a que desea incorporarse:

..... <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Postula a ocupación de:

Entidad a la que se encuentra afiliado para pensiones:

AFP: <input type="checkbox"/> ONP <input type="checkbox"/>
--

Firma del Practicante	Huella Digital
-----------------------	----------------

ESPACIO RESERVADO PARA EL EMPLEADOR

Incorporado SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Fecha de Incorporación:	Ocupación:
---	-------------------------	------------

Subvención que percibirá el practicante: Los montos se indican en el Convenio de Capacitación Laboral Juvenil y los derechos señalados en la Ley N° 28518.

Autorizado	Aprobado
-------------------	-----------------

Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 149° Título V del Compendio de Normas Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes aprobado por Resolución N° 080-98-EF/SAFP informa lo siguiente:

1) FACTOR MENSUAL "A" (FM"A") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de Octubre de 2005.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Enero	1,07593391	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436	1,01395313	1,01395313
Febrero	1,07372343	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313	1,01304708	1,01259436
Marzo	1,07741604	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Abril	1,07859360	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	1,01350000
Mayo	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,0139.5313	1,01395313
Junio	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,0135.0000	1,01395313
Julio	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1.01350000
Agosto	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1.01395313	1,01395313
Setiembre	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1.01350000	1,01350000
Octubre	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1.01395313	1,01350000
Noviembre	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1.01350000	1,01395313
Diciembre	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	1,01395313	1.01395313	

El factor A es calculado sobre la base de la tasa de interés moratorio efectiva mensual establecida en 1.35% para un período mensual de 30 días (Circular SBS N° AFP-024-2002).

(1) El mes de vencimiento o mes en el que se origina la deuda corresponde al mes en que se debieron pagar los aportes y cargos previsionales.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO			
	1993	1994	1995	1996
Enero	---	1,01935345	1,00720807	1,00784764
Febrero	---	1,01849219	1,00678146	1,00969344
Marzo	---	1,02125722	1,00722406	1,01138169
Abril	---	1,01994775	1,00958868	1,01384612
Mayo	---	1,01959898	1,01203842	1,01302151
Junio	---	1,01526101	1,01063219	1,00992002
Julio	---	1,01171127	1,00906057	1,00711165
Agosto	1,02583087	1,00945889	1,00760684	1,00883359
Setiembre	1,02332605	1,01187520	1,00804525	1,00920669
Octubre	1,02348880	1,01011332	1,00687239	1,00903208
Noviembre	1,01875705	1,00776812	1,00646538	1,00662534
Diciembre	1,01629637	1,00695919	1,00736649	1,00524519

(1) El mes de vencimiento o mes en el que se origina la deuda corresponde al mes en que se debieron pagar los aportes y cargos previsionales.

El Factor Mensual "B" (FM"B") a aplicar para deudas previsionales a partir del mes de enero de 1997 corresponde a la unidad (1.00).

De esta forma, sobre la base de los Factores Mensuales antes señalados, se determina de forma separada el Factor Acumulado "A" y el Factor Acumulado "B" para la deuda respectiva, lo cual se logra de la siguiente forma:

$$F A_{V,T} = F M_{V}^{(N-5)/N} * F M_{V+1} * \dots * F M_{T-1} * F M_{T}^{X/N}$$

FA : Factor Acumulado a determinar "A" o "B", según corresponda.

FM : Factor Mensual "A" o "B", según corresponda.

V : Mes de vencimiento o aquél en que se origina la deuda (mes de pago original de los aportes previsionales).

T : Mes de regularización o pago de la deuda.

N : Número de días que tiene el mes en cuestión.

X : Día de pago en el mes de regularización de la deuda.

Por tanto, el monto actualizado de la deuda a cancelar se determina de la siguiente forma:

Deuda Actualizada = Deuda Original + {Deuda Original *(FA "A" + FA "B" -2)}

FACTOR DE ACTUALIZACIÓN B: 1,00000000

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Octubre de 2005 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

Más información: WEB:<http://www.sbs.gob.pe/PortalSBS/spp/factores/tabmor.asp> En esta dirección web, se puede conocer el monto actualizado de su deuda previsional.

Calendario Tributario y de otros Conceptos:

R. de S. N° 244-2003/SUNAT (02.01.2004) y normas especiales

- ① PERÍODO AL QUE CORRESPONDE EL TRIBUTO
- ② MES DE VENCIMIENTO PARA EL PAGO

CONCEPTO	ÚLTIMO DÍGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	① SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.	SET. OCT.	OCT. NOV.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	13.10.05	15.11.05	14.10.05	16.11.05	17.10.05	17.11.05	18.10.05	18.11.05	19.10.05	21.11.05	20.10.05	22.11.05	21.10.05	23.11.05	24.10.05	10.11.05	11.10.05	11.11.05	12.10.05	14.11.05
• ESSALUD (2) – Régimen General (3)	13.10.05	15.11.05	14.10.05	16.11.05	17.10.05	17.11.05	18.10.05	18.11.05	19.10.05	21.11.05	20.10.05	22.11.05	21.10.05	23.11.05	24.10.05	10.11.05	11.10.05	11.11.05	12.10.05	14.11.05
– Grupos Especiales (3)	13.10.05	15.11.05	14.10.05	16.11.05	17.10.05	17.11.05	18.10.05	18.11.05	19.10.05	21.11.05	20.10.05	22.11.05	21.10.05	23.11.05	24.10.05	10.11.05	11.10.05	11.11.05	12.10.05	14.11.05
• ONP (2) (3)	13.10.05	15.11.05	14.10.05	16.11.05	17.10.05	17.11.05	18.10.05	18.11.05	19.10.05	21.11.05	20.10.05	22.11.05	21.10.05	23.11.05	24.10.05	10.11.05	11.10.05	11.11.05	12.10.05	14.11.05
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	13.10.05	15.11.05	14.10.05	16.11.05	17.10.05	17.11.05	18.10.05	18.11.05	19.10.05	21.11.05	20.10.05	22.11.05	21.10.05	23.11.05	24.10.05	10.11.05	11.10.05	11.11.05	12.10.05	14.11.05
• Retenc. de CEPAP (D.L. 20530)	13.10.05	15.11.05	14.10.05	16.11.05	17.10.05	17.11.05	18.10.05	18.11.05	19.10.05	21.11.05	20.10.05	22.11.05	21.10.05	23.11.05	24.10.05	10.11.05	11.10.05	11.11.05	12.10.05	14.11.05
• SENCICO (2)	13.10.05	15.11.05	14.10.05	16.11.05	17.10.05	17.11.05	18.10.05	18.11.05	19.10.05	21.11.05	20.10.05	22.11.05	21.10.05	23.11.05	24.10.05	10.11.05	11.10.05	11.11.05	12.10.05	14.11.05
• SENATI (4)	18.10.05	17.11.05	18.10.05	17.11.05	18.10.05	17.11.05	18.10.05	17.11.05	18.10.05	17.11.05	18.10.05	17.11.05	18.10.05	17.11.05	18.10.05	17.11.05	18.10.05	17.11.05	18.10.05	17.11.05
• APORTES A LAS AFP: – En Cheque (5)	05.10.05	04.11.05	05.10.05	04.11.05	05.10.05	04.11.05	05.10.05	04.11.05	05.10.05	04.11.05	05.10.05	04.11.05	05.10.05	04.11.05	05.10.05	04.11.05	05.10.05	04.11.05	05.10.05	04.11.05
– En Electrónico (6)	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05
– Declaración sin pago (6)	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05	07.10.05	08.11.05
– Pago de la deuda hasta ... (7)	21.10.05	22.11.05	21.10.05	22.11.05	21.10.05	22.11.05	21.10.05	22.11.05	21.10.05	22.11.05	21.10.05	22.11.05	21.10.05	22.11.05	21.10.05	22.11.05	21.10.05	22.11.05	21.10.05	22.11.05
• RUS (2)	13.10.05	15.11.05	14.10.05	16.11.05	17.10.05	17.11.05	18.10.05	18.11.05	19.10.05	21.11.05	20.10.05	22.11.05	21.10.05	23.11.05	24.10.05	10.11.05	11.10.05	11.11.05	12.10.05	14.11.05
• CONAFOVICER (8)	17.10.05	15.11.05	17.10.05	15.11.05	17.10.05	15.11.05	17.10.05	15.11.05	17.10.05	15.11.05	17.10.05	15.11.05	17.10.05	15.11.05	17.10.05	15.11.05	17.10.05	15.11.05	17.10.05	15.11.05

(1) Rige también para el ISC; salvo que se aplique un calendario especial, como en el caso del ISC que afecta a los combustibles (2) Salvo que se trate de contribuyentes considerados como «Buenos Contribuyentes» (3) Los plazos para la presentación y/o pago en este caso son los mismos que para los tributos administrados por SUNAT. (4) Doce primeros días hábiles del mes. (5) Tres primeros días hábiles del mes. (6) Cinco primeros días hábiles del mes. (7) Diez días hábiles siguientes luego de presentar la Declaración sin Pago; en este caso, se reduce en 50% el pago de intereses. (8) Quince primeros días calendario.

Impuesto a la Renta 2005: Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda". (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS** (D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF)

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT \$/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2003	7 UIT	3,100.00	\$/ 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	\$/ 22,400.00
2005	7 UIT	3,300.00	\$/ 23,100.00

TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2005
Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513

BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
HASTA 27 UIT	Hasta: \$/ 89,100.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de \$/ 89,100.00 Hasta \$/ 178,200.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,346$
MÁS DE 54 UIT	Más de \$/ 178,200.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 21,384$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA:** (TUO-LIR-99, Art. 74°).
 - a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 – 06.01.2001).
 - b) Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga una relación laboral de dependencia, se consideran rentas de 5ta. categoría, se le aplicará las retenciones como si fuera de 5ta. categoría. (Dec. Leg. N° 870).

ANEXO N° 1: NUEVAS TASAS DE APORTACIONES DEL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO
Acuerdo C. D. N° 41-14-ESSALUD-99 de 01.07.99 (16.07.99)

DESCRIPCIÓN	NIVEL	TASA BÁSICA (a)	TASA ADICIONAL (b)	TOTAL (a+b)	IGV (c) 19%	COTIZACIÓN TOTAL (a+b+c)
ACTIV. INMOBILIARIAS EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
SERVICIOS SOCIALES DE SALUD	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
CONSTRUCCIÓN	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXTRACCIÓN DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.29%	1.83%

Nota: No se ha modificado la Tabla con el IGV de 19% (Ley N° 28033 vigente desde el 01.08.2003).

ANEXO N° 2: DESCUENTOS Y RECARGOS EN LA TASA DE APORTACIÓN AL S.C.T.R.

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES

N° DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (%)
DE 100 A 300	5%
DE 301 A 500	10%
DE 501 A 1000	15%
DE 1001 A 2000	20%
DE 2001 A 3000	25%
MÁS DE 3.000	35%

(*) Los descuentos se efectuarán por el número de trabajadores asegurados de la empresa.

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO

TASA DE RIESGO DEL AÑO ANTERIOR	TASA ADICIONAL %
Menor que 45	0,00
Entre 46 y 100	0,43
Entre 101 y 140	0,85
Entre 141 y 200	1,28
Entre 201 y 250	1,70
Entre 251 y 300	2,13
Entre 301 y 360	2,55
Entre 361 y 480	3,40
Entre 481 y 600	4,25
Entre 601 y 700	5,10
Entre 701 y 830	5,95
Más de 830	6,80

Tasa de Riesgo = $\frac{\text{N° días perdidos}}{\text{N° Trabajadores}} \times 100$

2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

NIVEL	Descripción	Recargo
NIVEL 1	Empresas que no alcanzan a cumplir con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.	Recargo 10%
NIVEL 2	Empresas que cumplen con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.	Sin recargo ni descuento
NIVEL 3	Empresas que superan las obligaciones exigidas por la normatividad vigente.	Descuento 20%

Tasa de Riesgo: Indica el total de días perdidos (incapacidad temporal) por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por cada cien trabajadores de la entidad empleadora.

Días perdidos: Total de días de incapacidad temporal (descansos médicos) en un año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

N° Trabajadores: Será el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los periodos de pago durante el año analizado.

Tasa adicional de Recargo o descuento: Será la cotización equivalente a la tasa de riesgo, establecida con la fórmula precedente y sustituirá a la Tasa adicional por riesgo presunto establecida a la suscripción del contrato.

4) APORTACIÓN MÍNIMA:

0,50%

Principales Dispositivos Legales

AMPLIÁN VIGENCIA Y APRUEBAN TARIFAS DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD (SIS) (29.09.2005) (301166)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 725-2005/MINSA

Lima, 23 de setiembre de 2005

Visto, el Expediente N° 527309-05, que contiene el Oficio N° 3148-04-SIS-GO y el Oficio N° 1568-2005-SIS-J, del Jefe del Seguro Integral de Salud (SIS);

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-2002-SA, dispuso que las Tarifas del SIS por tipo de prestación y por nivel de complejidad del establecimiento de salud, será aprobado y actualizado por Resolución Ministerial del Sector Salud;

Que, por Resolución Ministerial N° 602-2003-SA/DM, de fecha 27 de mayo de 2003, se aprobaron las Tarifas del Seguro Integral de Salud (SIS) para el año 2003, estableciéndose asimismo que estas tarifas se expresan en nuevos soles y tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003, excepto actualizaciones periódicas que se aprobarán mediante Resolución Ministerial;

Que, habiéndose continuado con la aplicación de dichas tarifas, es necesario aprobar la ampliación de su vigencia, así como también aprobar la actualización de las Tarifas del SIS para el año 2005;

Estando a lo propuesto por el Seguro Integral de Salud y con las visaciones de la Dirección General de Salud de las Personas y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

Con la visación del Viceministro de Salud; y

De conformidad con lo dispuesto en el literal I) del artículo 8° de la Ley N° 27657 - Ley del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Ampliar la vigencia de las Tarifas del Seguro Integral de Salud (SIS), aprobadas mediante Resolución Ministerial N° 602-2003-SA/DM, a efecto de formalizar su aplicación hasta la fecha de publicación de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Aprobar las Tarifas del Seguro Integral de Salud (SIS) para el año 2005 y las Definiciones Operacionales, según se detalla en los Anexos N°s. 1, 2 y 3 que forman parte integrante de la presente Resolución. Dichas tarifas se pagarán a los establecimientos de salud por las prestaciones brindadas a los beneficiarios del SIS, a partir del día siguiente de publicada la presente Resolución.

Artículo 3°.- Los establecimientos de salud, prestadores de servicios de salud a cargo del SIS, deben contar con los formatos actualizados del SIS, a efecto de cumplir con lo dispuesto en la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

PILAR MAZZETTI SOLER
Ministra de Salud

APRUEBAN REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (29.09.2005) (301166)

DECRETO SUPREMO N° 009-2005-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° de la Constitución Política reconoce el derecho a la salud de toda persona en cualquier ámbito, incluido el laboral;

Que, la seguridad y salud en el trabajo es una condición básica para la protección social y el desarrollo de las relaciones de trabajo decentes;

Que, el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, en su séptima disposición complementaria, establece la creación de una comisión que se encargue de elaborar un proyecto de reglamento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, la Ley N° 28385, que modifica la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que es competente para definir, concertar, coordinar, dirigir, supervisar y evaluar la política de higiene y seguridad ocupacional, y establecer las normas de prevención y protección contra riesgos ocupacionales que aseguren

la salud integral de los trabajadores, en aras del mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 007-2001-TR se constituyó una Comisión Multisectorial conformada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social o su representante, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Energía y Minas, el Ministerio de Pesquería, el Ministerio de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción, el Ministerio de Agricultura, el Seguro Social de Salud - ESSALUD, dos representantes de los trabajadores, y dos representantes de los empleadores, encargada de elaborar un proyecto de reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, el proyecto elaborado por la referida comisión fue objeto de prepublicación en el Diario Oficial El Peruano el 21 de julio de 2005, a fin de contar con la participación de la ciudadanía, habiéndose recibido aportes, que han sido analizados y valorados por la Autoridad de Trabajo;

De conformidad con lo regulado en el numeral 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo, Ley N° 28385 y en la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE DECRETA:

Artículo 1°.- Apruébese el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que consta de un (1) Título Preliminar, seis (6) títulos, Disposiciones Complementarias y Transitorias, un (1) Glosario y cinco (5) anexos.

Artículo 2°.- El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de setiembre del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

JUAN SHEPUT MOORE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR PRINCIPIOS

I.- PRINCIPIO DE PROTECCIÓN: Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores promuevan condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social. Dichas condiciones deberán propender a:

a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.

b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales del trabajador.

II.- PRINCIPIO DE PREVENCIÓN: El empleador garantizará, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que no teniendo vínculo laboral prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.

III.- PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD: El empleador asumirá las implicancias económicas, legales y de cualquiera otra índole, como consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

IV.- PRINCIPIO DE COOPERACIÓN: El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales, establecerán mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

V.- PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: Los trabajadores recibirán del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

VI.- PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL: Todo empleador promoverá e integrará la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

VII.- PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD: Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

VIII.- PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN: El Estado promoverá mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas y actores sociales, para la adopción de mejoras en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

IX.- PRINCIPIO DE VERACIDAD: Los empleadores, los trabajadores, los representantes de ambos y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindarán información completa y veraz sobre la materia.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello cuenta con la participación de los trabajadores, empleadores y del Estado, quienes a través del diálogo social velarán por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Artículo 2°.- El presente Reglamento es aplicable a todos los sectores económicos y comprende a todos los empleadores y los trabajadores, bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional.

Artículo 3°.- El presente Reglamento establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y trabajadores, establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

TÍTULO II POLÍTICA NACIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO 1 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

Artículo 4°.- La política nacional en materia de Seguridad y Salud en el trabajo debe propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a fin de evitar o prevenir daños a la salud de los trabajadores, como consecuencia de la actividad laboral.

Artículo 5°.- El Sistema de aseguramiento frente a los riesgos laborales debe garantizar la compensación y/o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

CAPÍTULO 2 COMPETENCIAS Y FUNCIONES

Artículo 6°.- Las Entidades públicas competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por sus respectivas leyes y a través de sus órganos técnicos especializados, cumplen las siguientes funciones:

- Promover una cultura de prevención de riesgos laborales.
- Brindar asesoría, asistencia y cooperación técnica en seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar actividades de capacitación, formación e investigación en seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar y garantizar la difusión e información en seguridad y salud en el trabajo.
- Efectuar el seguimiento de las acciones preventivas, en seguridad y salud en el trabajo, que realicen los empleadores.
- Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. Para estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.
- Sancionar el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Reglamento.

Artículo 7°.- Las entidades públicas competentes en materia laboral, sanitaria, de producción y las demás vinculadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, coordinarán sus actuaciones para la elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento; la promoción de la salud, así como la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, para asegurar una eficaz protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 8°.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia

de seguridad y salud en el trabajo, debiendo coordinar con el Ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin.

Artículo 9°.- El Ministerio de Salud, de acuerdo a su Ley N° 27657, es el órgano rector en materia de salud humana. Tiene desde sus atribuciones competencia en salud ocupacional y está encargado de:

a) El establecimiento de normas y de medios adecuados para el desarrollo, evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario en salud ocupacional que se realicen en los centros de trabajo por los servicios de prevención. En la emisión de normas se coordinará con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

b) El establecimiento de sistemas de vigilancia e información sobre riesgos y daños en salud ocupacional, la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de condiciones de riesgo y de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como el intercambio de información con las entidades vinculadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

c) La orientación y supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción en salud de los trabajadores, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

d) La elaboración y divulgación de estudios e investigaciones relacionados con la salud de los trabajadores.

e) Las demás funciones que establezca la Ley.

Artículo 10°.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene las siguientes atribuciones:

a) Verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, que comprenda la prevención de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

b) Establecer y fomentar los procedimientos de supervisión, control e inspección, promoviendo la integración de los mecanismos de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

c) Conducir y ejecutar las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, concertando con otras instituciones públicas y privadas, así como con organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, a efectos de hacer cumplir las normas de prevención y protección contra los riesgos ocupacionales que aseguren la salud de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

d) Coordinar programas y acciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo con otros Ministerios, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.

e) Coordinar programas y acciones de educación y divulgación sobre seguridad y salud en el trabajo en los diferentes sectores laborales en coordinación con otros Ministerios, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.

f) Informar, en los casos que corresponda, a otras entidades y organismos públicos del incumplimiento de las normas vigentes, establecidas en el procedimiento de inspección.

g) Realizar estudios especializados, proponer normas, aprobar reglamentos y procedimientos de prevención y control de riesgos ocupacionales para la prevención de los riesgos laborales, en materia de seguridad y salud en el trabajo. En la emisión normativa se coordinará con el Ministerio de Salud, y con los sectores competentes en la actividad específica que se regule.

TÍTULO III SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO 1 PRINCIPIOS DEL SISTEMA

Artículo 11°.- El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se rige por los siguientes principios:

a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.

b) Lograr una coherencia entre lo que planifica y lo que se realiza.

c) Propender al mejoramiento continuo.

d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.

e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.

f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.

g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.

h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.

i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar las mayores pérdidas a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.

j) Utilizar una metodología que asegure el mejoramiento continuo en seguridad y salud en el trabajo.

k) Fomentar la participación de las organizaciones sindicales, o en defecto de éstas, los representantes de los trabajadores, en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 12°.- La participación de los trabajadores es esencial en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, debiendo darse en:

a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.

b) El funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.

c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema.

Artículo 13°.- La metodología de mejoramiento continuo debe considerar:

a) La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.

b) El establecimiento de estándares de seguridad.

c) La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares.

d) La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.

e) La corrección y reconocimiento del desempeño.

Artículo 14°.- Las medidas de prevención y protección deben aplicarse en el siguiente orden de prioridad:

a) Eliminación de los peligros y riesgos.

b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.

c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.

d) En último caso facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

CAPÍTULO 2: ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN

Artículo 15°.- La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delegará las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, quien rendirá cuentas de sus acciones al empleador y/o autoridad competente, ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

Artículo 16°.- El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento para que se logre y mantenga las competencias establecidas.

Artículo 17°.- El empleador debe implementar los registros y documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en función de sus necesidades. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad, siendo éstos:

a) Registro de accidentes y enfermedades ocupacionales.

b) Registro de exámenes médicos.

c) Registro de las investigaciones y medidas correctivas adoptadas en cada caso.

d) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo ergonómicos.

e) Registro de inspecciones y evaluaciones de salud y seguridad.

f) Estadísticas de seguridad y salud.

g) Registro de incidentes y sucesos peligrosos.

h) Registro de equipos de seguridad o emergencia.

i) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

Artículo 18°.- Las empresas con 25 o más trabajadores deben constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual estará constituido en forma paritaria, es decir, con igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.

Artículo 19°.- Las empresas con menos de 25 trabajadores deben capacitar y nombrar, entre sus trabajadores de las áreas productivas, cuando menos un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 20°.- Son funciones del Comité y del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo:

a) Hacer cumplir el presente Reglamento, las normativas sectoriales y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud de cada empresa.

b) Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud.

c) Realizar inspecciones periódicas a las instalaciones de la empresa.

d) Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud.

e) 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 los accidentes graves o cuando las circunstancias lo exijan.

f) Analizar las causas y las estadísticas de los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales emitiendo las recomendaciones respectivas.

Artículo 21°.- Los trabajadores deben elegir a sus representantes o delegados de seguridad, quienes integran el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 22°.- Son funciones de los representantes o delegados de seguridad y salud en el trabajo:

a) Reportar de forma inmediata cualquier incidente o accidente.

b) Participar en las inspecciones de seguridad y salud.

c) Proponer medidas que permitan corregir las condiciones de riesgo que podrían causar accidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales.

d) Velar por el cumplimiento de las normas y disposiciones internas de seguridad y salud vigentes.

e) Participar en la investigación de accidentes y sugerir medidas correctivas.

f) Realizar inducciones de seguridad y salud al personal.

g) Participar en las auditorías internas de seguridad y salud.

h) Asistir a las actividades programadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los representantes deben ser capacitados en temas relacionados a las funciones que van a desempeñar antes de asumir el cargo y durante el ejercicio del mismo.

Artículo 23°.- El Comité de Seguridad y Salud, el Supervisor y todos los que participan en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, deben contar con la autoridad que requiera para llevar a cabo adecuadamente sus funciones.

Artículo 24°.- Las empresas con 25 o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que debe contener:

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 las empresas 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) Estándares de control de los peligros existentes y riesgos evaluados.

g) Preparación y respuesta a emergencias.

Artículo 25°.- Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador deberá:

a) Facilitar a todo trabajador una copia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

b) Capacitar al trabajador.

c) Asegurarse que lo ponga en práctica.

d) Elaborar un Mapa de Riesgos del centro de trabajo y exhibirlo en un lugar visible.

CAPÍTULO 3 PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA

Artículo 26°.- Para establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe realizar una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos serán comparados con lo establecido en este Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.

Artículo 27°.- La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debe permitir a la empresa:

a) Cumplir con las normas legales nacionales vigentes.

b) Mejorar el desempeño laboral en forma segura.

c) Mantener los procesos productivos y/o de servicios de manera que sean seguros y saludables.

Artículo 28°.- Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo deben centrarse en el logro de resultados, específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa. La gestión de los riesgos debe comprender:

a) Medidas de identificación, prevención y control.

b) La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.

c) Las adquisiciones y contrataciones.

CAPÍTULO 4 EVALUACIÓN DEL SISTEMA

Artículo 29°.- La vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo comprende procedimientos internos y externos a la empresa, que permitan evaluar con

regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud.

Artículo 30°.- La supervisión debe permitir:

a) Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

b) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.

Artículo 31°.- La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud, debe permitir identificar los factores en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier deficiencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, para la planificación de la acción correctiva pertinente.

Artículo 32°.- El empleador realizará auditorías periódicas a fin de comprobar si el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y la salud de los trabajadores. La auditoría debe ser realizada por auditores independientes.

En la consulta sobre la selección del auditor y en todas las fases de la auditoría, incluido el análisis de los resultados de la misma, se requerirá la participación de los trabajadores o sus representantes.

Artículo 33°.- Las investigaciones y las auditorías a las que se refieren los artículos 31° y 32° de este Reglamento deben permitir a la dirección de la empresa que la estrategia global del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del Sistema. Sus resultados deben ser comunicados al Comité de Seguridad y Salud, a los trabajadores y a sus representantes.

CAPÍTULO 5 ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA

Artículo 34°.- La vigilancia de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, las auditorías y los exámenes realizados por la empresa, deben permitir que se identifiquen las causas de su disconformidad con las normas pertinentes y/o las disposiciones del Sistema de Gestión, con miras a que se adopten medidas apropiadas, incluidos los cambios en el propio Sistema.

Artículo 35°.- Las disposiciones adoptadas para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, deben tener en cuenta:

a) Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

b) Los resultados de las actividades de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.

c) Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia.

d) La investigación de accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.

e) Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa.

f) Las recomendaciones del Comité de Seguridad y Salud, o del supervisor de seguridad y salud y por cualquier miembro de la empresa en pro de mejoras.

g) Los cambios en las normas legales.

h) La información pertinente nueva y;

i) Los resultados de los programas de protección y promoción de la salud.

Artículo 36°.- Los procedimientos de la empresa, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, deben revisarse periódicamente a fin de obtener mayor eficacia y eficiencia en el control de los riesgos asociados al trabajo.

TÍTULO IV DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO 1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Artículo 37°.- El empleador debe ejercer un firme liderazgo y manifestar su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 38°.- La política en materia de seguridad y salud en el trabajo, debe ser específica y apropiada para la empresa. Los objetivos fundamentales de esa política deben ser los siguientes:

a) El cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

b) La protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores.

c) La mejora continua del desempeño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; y

d) La integración del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con otros sistemas.

Artículo 39°.- El empleador, entre otras, tiene las obligaciones de:

a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.

b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.

d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a que están expuestos en sus labores.

Artículo 40°.- El empleador debe aplicar las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.

b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.

c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, y si no fuera posible, sustituirlos por otras que entrañen menor peligro.

d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo, evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo,

e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.

f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

Artículo 41°.- El empleador debe considerar las competencias personales y profesionales de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.

Artículo 42°.- El empleador debe transmitir a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

Artículo 43°.- El empleador debe impartir a los trabajadores oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud, en el centro y puesto de trabajo o función específica tal como se señala a continuación:

a) Al momento de su contratación, cualquiera sea su modalidad o duración de ésta.

b) Durante el desempeño de su labor.

c) Cuando se produzcan cambios en la función y/o puesto de trabajo y/o en la tecnología.

La capacitación y entrenamiento se imparten dentro o fuera de la jornada de trabajo, según acuerdo entre el empleador y los trabajadores.

Artículo 44°.- El empleador debe controlar y registrar que sólo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

Artículo 45°.- El empleador debe prever que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo, no generen daños en la salud de los trabajadores.

Artículo 46°.- El empleador debe planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, a partir de una evaluación inicial, que se realizará teniendo en cuenta: las características de los trabajadores, la naturaleza de la actividad, los equipos, los materiales y sustancias peligrosas, y el ambiente de trabajo.

Artículo 47°.- El empleador debe actualizar la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad. Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hicieran necesario, se realizarán:

a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 48°.- El empleador debe realizar una investigación, cuando se hayan producido daños en la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto.

Artículo 49°.- El empleador debe modificar las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 50°.- El empleador debe proporcionar a sus trabajadores equipos de

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

Artículo 51°.- El empleador debe adoptar las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de ropas y/o equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 52°.- El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, no será asumido de modo alguno por los trabajadores.

Artículo 53°.- El empleador debe establecer las medidas y dar instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, éstos puedan interrumpir sus actividades, e inclusive, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se podrán reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.

Artículo 54°.- El empleador debe informar por escrito a la Autoridad Administrativa de Trabajo, los daños a la salud de sus trabajadores, los hechos acontecidos y los resultados de la investigación practicada.

Artículo 55°.- El empleador debe garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos deberán ser considerados en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 56°.- En las evaluaciones de plan integral de prevención de riesgos, debe tenerse en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 57°.- El empleador debe adoptar medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas de conformidad a la ley de la materia.

Artículo 58°.- El empleador no debe emplear a niños y adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas, que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 59°.- El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes previamente a su incorporación laboral, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 60°.- El empleador practicará exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores.

Artículo 61°.- El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores; o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

a) La coordinación eficaz y eficiente de la gestión en prevención de riesgos laborales.

b) La seguridad y salud de los trabajadores.

c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normatividad vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada uno por la seguridad y salud de sus propios trabajadores.

Asimismo, el empleador vigilará el cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal.

Artículo 62°.- Las empresas que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo, dispondrán lo necesario para que:

a) Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad o salud de los trabajadores.

b) Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.

c) Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos y monitorear los riesgos.

d) Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos, estén o sean traducidos al idioma castellano y estén redactados en un lenguaje sencillo y preciso con la finalidad que permitan reducir los riesgos laborales; y,

e) Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o

útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

CAPÍTULO 2

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 63°.- Los trabajadores serán consultados, antes que se ejecuten cambios en las operaciones, procesos y en la organización del trabajo, que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras. A falta de acuerdo entre las partes decidirá el empleador.

Artículo 64°.- Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores del trabajo.

Artículo 65°.- Los trabajadores, sus representantes y/o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional, están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 66°.- Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.

Artículo 67°.- Los representantes de los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo tienen derecho a participar en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitar al empleador los resultados de las evaluaciones, sugerir las medidas de control y hacer seguimiento de las mismas. En caso de no tener respuesta satisfactoria podrán recurrir a la Autoridad Competente.

Artículo 68°.- Los trabajadores tienen derecho a ser informados:

a. A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional e investigaciones en relación con los riesgos para la seguridad y salud en los puestos de trabajo.

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

Artículo 69°.- Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, siempre y cuando éste exista, debiendo ser capacitados para ello.

Artículo 70°.- Los trabajadores, cual fuere su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que hayan celebrado contrato con el empleador antes señalado, tienen derecho a través de sus empleadores respectivos al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 71°.- Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a examinar los factores que afecten a su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias.

Artículo 72°.- En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo y con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos.

b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.

c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados.

d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando a su parecer los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.

e) Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependen de ellos durante el desarrollo de sus labores.

f) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa así como a los procesos de rehabilitación integral.

g) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la Autoridad Competente.

h) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas; debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso.

i) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente o accidente de trabajo.

j) Concurrencia obligatoria a la capacitación y entrenamiento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

TÍTULO V INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

CAPÍTULO 1 POLÍTICAS EN EL PLANO NACIONAL

Artículo 73°.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo será el encargado de formular, aplicar y examinar periódicamente la información en materia de:

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

Artículo 74°.- La Información de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales e incidentes peligrosos permitirá:

- Prevenir los accidentes y los daños a la salud originados por el desarrollo de la actividad laboral o con ocasión de la misma.
- Reforzar las distintas actividades nacionales de recolección de datos e integrarlas dentro de un sistema coherente y fidedigno en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- Establecer los principios generales y procedimientos uniformes para el registro y la notificación de accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales, e incidentes peligrosos en todas las ramas de la actividad económica.
- Facilitar la preparación de estadísticas anuales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- Facilitar análisis comparativos para fines preventivos promocionales.

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

Artículo 75°.- Los empleadores de todos los sectores de la actividad económica están obligados a notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo todos los accidentes de trabajo mortales, dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho, utilizando el Formulario N° 01 indicado en el Anexo 01 del presente Reglamento.

Artículo 76°.- Los Empleadores están obligados a comunicar los demás accidentes de trabajo al Centro Médico Asistencial donde el trabajador accidentado es atendido. Asimismo, el Centro Médico Asistencial público, privado, militar, policial o de seguridad social donde el trabajador accidentado es atendido por primera vez, está obligado a notificar esos accidentes del trabajo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta el último día hábil del mes siguiente, mediante el sistema de transmisión de datos que se adopte; para lo cual, se usará el Formulario N° 02 indicado en el Anexo 02 del presente Reglamento.

Artículo 77°.- En caso de un incidente peligroso que ponga en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población, deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por el empleador dentro de las 24 horas de producido, usando el formulario N° 04 indicado en el Anexo 04 del presente Reglamento.

Artículo 78°.- Los incidentes laborales no regulados en los artículos 75°, 76° y 77°, serán notificados por el empleador al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 10 días naturales del mes siguiente usando el Formulario N° 05 indicado en el Anexo 05 del presente Reglamento.

Artículo 79°.- En caso que en la entidad empleadora que contrate obras, servicios o mano de obra proveniente de cooperativas de trabajadores, de empresas de servicios, de contratistas y subcontratistas, así como de toda institución de intermediación con provisión de mano de obra, se produjera un accidente o incidente, serán notificadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de acuerdo a los artículos 75°, 76°, 77° y 78° del presente Reglamento, por la empresa para quien prestaba servicios los trabajadores accidentados o involucrados en el evento, bajo responsabilidad.

Artículo 80°.- Las enfermedades ocupacionales incluidas en la tabla nacional o que se ajustan a la definición legal de estas enfermedades que afecten a cualquier trabajador, independientemente de su situación de empleo, serán notificadas por el Centro Médico Asistencial público o privado, dentro de un plazo de cinco (5) días hábiles de conocido el diagnóstico al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de Salud utilizando el Formulario N° 03 indicado en el Anexo 03 del presente Reglamento.

Considerando las características propias de las Enfermedades Ocupacionales la notificación es obligatoria aun sea el caso diagnosticado como:

- Sospechoso - Probable
- Definitivo - Confirmado

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

Artículo 81°.- En el caso de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes que afecten a trabajadores independientes, la notificación estará a cargo del mismo trabajador o de sus familiares en el Centro Asistencial que le brinda la primera atención, el cual procederá de acuerdo a lo señalado en el artículo 76°.

Artículo 82°.- Las empresas deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes ocurridos a sus trabajadores. Del mismo modo, las empresas deben contar con un registro similar para los casos ocurridos a los trabajadores de intermediación laboral, así como a los que prestan servicios de manera independiente o bajo convenios de modalidades formativas de ser el caso.

Artículo 83°.- En los procedimientos de inspección ordenados por la Autoridad Competente, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo anterior, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce (12) últimos meses y mantener archivado los mismos por espacio de cinco (5) años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deberán mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.

Artículo 84°.- Cuando un mismo suceso cause lesiones a más de un trabajador, debe consignarse un registro de accidente de trabajo por cada trabajador.

CAPÍTULO 3 RECOPIACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ESTADÍSTICAS

Artículo 85°.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicará mensualmente las estadísticas parciales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes sobre la base de los datos que se le notifiquen. Anualmente se publicarán estadísticas completas en su página web. Esta información será de dominio público y se guardará reserva del nombre de las personas afectadas.

Artículo 86°.- Las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes facilitarán información sobre:

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

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

Artículo 87°.- Los empleadores deberán realizar las investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, los cuales deben ser comunicados a la Autoridad Competente, indicando las medidas de prevención adoptadas.

Artículo 88°.- Se investigarán los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes, de acuerdo con la gravedad del daño ocasionado o riesgo potencial, con el fin de:

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

Artículo 89°.- En caso sea necesario, en forma complementaria a lo indicado en el artículo 87°, la Autoridad Competente y los otros organismos autorizados realizarán la investigación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes.

Artículo 90°.- Durante la investigación del accidente de trabajo, las enfermedades ocupacionales e incidentes, ya sea por parte de la Autoridad Competente o por otros organismos autorizados, estarán presentes tanto los representantes del empleador como de los trabajadores.

Artículo 91°.- La Autoridad Competente realizará y publicará informes de las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes que entrañen situaciones de grave riesgo efectivo o potencial para los trabajadores y/o la población.

TÍTULO VI MECANISMO DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL DEL SISTEMA DE GESTIÓN

CAPÍTULO 1 INSPECCIÓN

Artículo 92°.- Los inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Autoridad Competente y/o fiscalizadores autorizados, están facultados para inspeccionar la tota-

lidad de los puestos e instalaciones de un centro de trabajo, para lo cual el empleador o su representante brindará las facilidades requeridas.

Artículo 93°.- Las medidas correctivas y observaciones de las inspecciones serán anotadas en un Acta y/o Libro Especial destinado con este objeto por el empleador. Dichas medidas correctivas deberán ser implementadas y las observaciones deberán ser subsanadas en los plazos establecidos.

Artículo 94°.- El inspector o fiscalizador tendrá facilidades para:

a) Ingresar libremente en cualquier momento a un centro de trabajo sujeto a inspección.

b) Realizar toma de muestras y mediciones que consideren necesarias, examinar libros, registros y solicitar información relacionadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO 2 PARALIZACIÓN DE TRABAJOS

Artículo 95°.- Cuando el inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo compruebe que la inobservancia de la normativa de seguridad y salud implica a su juicio un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada al empleador en la propia diligencia de inspección, la que será debidamente sustentada con la indicación del plazo o condición que deba implementarse. El empleador pondrá en conocimiento lo acontecido de inmediato a sus trabajadores.

Artículo 96°.- Durante la misma visita el empleador podrá dar cuenta al inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo de la subsanación de las observaciones formuladas a fin de reanudar las labores suspendidas.

Artículo 97°.- El Inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo hará traslado de su decisión en forma inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. El empleador, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión y siempre que haya declarado su disconformidad con el acta, podrá impugnarla ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los tres (3) días hábiles de efectuada la visita cuestionada, indicándose expresamente el o los hechos que son materia del desacuerdo. La impugnación debe resolverse en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas.

Artículo 98°.- La paralización de los trabajos se levantará por la inspección de seguridad y salud que la hubiera decretado o por el empleador, bajo su responsabilidad, tan pronto como se subsanen las causas que lo motivaron, debiéndose en este último caso comunicarlo inmediatamente a la Autoridad Competente que declaró la paralización.

Artículo 99°.- La paralización de actividades se decretará sin perjuicio del pago de la remuneración que corresponda a los trabajadores afectados.

CAPÍTULO 3 CALIFICACIÓN DE LAS INFRACCIONES

Artículo 100°.- Son infracciones a la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo las faltas u omisiones del empleador o de terceros referidos en el presente Reglamento.

Artículo 101°.- Las infracciones tipificadas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo son objeto de sanción, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

Artículo 102°.- Las infracciones en Seguridad y Salud en el Trabajo se calificarán de leves (moderadas), graves (importantes) y muy graves (intolerables), de acuerdo a la naturaleza de la norma infringida y la cantidad de trabajadores afectados.

Artículo 103°.- Son infracciones leves:

a) La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.

b) No dar cuenta a la Autoridad Competente, conforme a lo establecido en el presente Reglamento, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.

c) No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipulan.

d) Los incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

e) Cualquier otra que afecten a obligaciones de carácter formal o documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos y que no estén tipificados como graves o muy graves.

Artículo 104°.- Son infracciones graves:

a) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores o no realizar aquellas activi-

dades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

b) No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.

c) No dar cuenta a la Autoridad Competente, conforme a lo establecido en el presente Reglamento, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio de que las medidas preventivas son insuficientes.

d) No comunicar a la Autoridad Competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva y por los elementos procesos o sustancias que manipulan.

e) No cumplir con la obligación de elaborar el plan o programa de seguridad y salud de los proyectos de edificación y obras públicas.

f) No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

g) Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes, el cual origina riesgos de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

h) No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

i) No designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 105°.- Son infracciones muy graves:

a) No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.

b) No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores.

c) No paralizar ni suspender en forma inmediata a requerimiento de la inspección de seguridad y salud, los trabajos que se realicen sin observar las medidas de seguridad y salud y que a juicio de la inspección implique un riesgo grave e inminente para la integridad física de los trabajadores; o reanude los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

d) Designar trabajadores a puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave para la salud o grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.

e) Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

f) Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la salud de los trabajadores, si no se adoptan las medidas preventivas adecuadas.

g) Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores de paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

h) No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave para la salud o grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.

CAPÍTULO 4 SANCIONES

Artículo 106°.- Las sanciones para las infracciones tipificadas en los artículos anteriores se imponen de acuerdo a los siguientes criterios:

a) La ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

b) Exponer a los trabajadores a situaciones de riesgo sin haber tomado las medidas de seguridad correspondientes.

c) El incumplimiento injustificado de las obligaciones, reiterada resistencia o deliberada omisión del presente reglamento, las normas y procedimientos de seguridad vigentes en cada empresa.

d) El incumplimiento de las medidas de protección individual o colectiva y la omisión de impartir las instrucciones adecuadas para la prevención de riesgos por parte del empleador.

e) El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo.

f) El número de trabajadores afectados.

Artículo 107°.- El empleador en caso de incumplimiento de lo prescrito en el presente Reglamento será sancionado por la Autoridad Competente, de acuerdo a la escala de multas vigente de cada sector.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

Primera.- El presente Reglamento entra en vigencia desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, otorgando a los empleadores un plazo de 18 meses para implementar el mismo.

Segunda.- En la medida en que lo previsto por los respectivos Reglamentos de los diferentes sectores económicos, no sean incompatibles con lo dispuesto por el presente

Reglamento, esas disposiciones continuarán vigentes. En todo caso, cuando los Reglamentos mencionados establezcan obligaciones y derechos superiores a los contenidos en este Reglamento, aquellas prevalecerán sobre las disposiciones de éste.

Tercera.- Mediante Resolución Ministerial del Sector Trabajo y Promoción del Empleo se constituirá una comisión multisectorial que armonice las disposiciones sectoriales en materia de seguridad y salud, que conforme la disposición complementaria anterior, se mantengan vigentes.

Legislación Sumillada

Del 23 de setiembre al 07 de octubre de 2005

1. Disponen que ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI) que no han sido atendidos puedan variar opción a la de compensación económica prevista en la Ley N° 27803 (301136) (29.09.2005)

Se dicta D. U. N° 020-2005 de 28.09.2005 que resuelve que los ex trabajadores inscritos en el RNTCI que no hayan sido atendidos con el beneficio de Reincorporación o Reubicación laboral: Jubilación Adelantada o Capacitación y Reconversión Laboral podrán solicitar variar su opción a la de Compensación Económica prevista en la indicada norma, en un plazo que no excede de quince días hábiles contados desde el 30.09.2005.

2. Otorgan de manera póstuma Condecoración de la Orden del Trabajo en el Grado de Gran Oficial a dirigente sindical de la CGTP (301175) (29.09.2005)

Se dicta R. S. N° 047-2005-TR de 28.09.2005 que otorga de manera póstuma, la Condecoración mencionada al señor Ever Rosario Rodríguez Flores.

3. Amplían vigencia y aprueban tarifas del Seguro Integral de Salud (SIS) (301166) (29.09.2005)

R. M. N° 725-2005/MINSA de 23.09.2005. Ver anexo de Legislación.

4. Aprueban Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (301166) (29.09.2005)

D. S. N° 009-2005-TR de 28.09.2005. Ver anexo de Legislación.

5. Designan delegación para participar en la XIV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA, en México del 26 al 27 de setiembre (301279) (30.09.2005)

Mediante R. M. N° 1076-2005-RE de 27.09.2005 se designó a la delegación que participará en la conferencia mencionada: Doctor Roberto Servat Pereira de Sousa, Viceministro de Trabajo, Jefe de la Delegación Peruana; y Doctor Carlos Margaray Brignole, Asesor de la Vicepresidencia del Ministerio de Trabajo.

6. Aprueban Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (301280) (30.09.2005)

Se dicta D. S. N° 008-2005-TR de 20.09.2005 que aprueba el plan mencionado.

7. Precisan disposiciones del Reglamento de la Ley sobre incorporación a EsSalud de los afiliados de la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador (301305) (30.09.2005)

Mediante D.S. N° 010-2005-TR de 28.09.2005 se precisó que la base mínima imponible prevista en la 4ª D.F. del Reglamento aprobado mediante D. S. N° 005-2005-TR, es aplicada independientemente de los días laborados por el trabajador pesquero durante el período mensual declarado. Excepcionalmente, tratándose de trabajadores que perciban subsidios, la base mensual mínima imponible se determinará de forma proporcional a los días no subsidiados del mes correspondiente.

8. Establecen formato para que ex trabajadores cesados irregularmente comuniquen variación de beneficio a que se refiere el D. U. N° 020-2005 (301305) (30.09.2005)

Mediante R. M. N° 278-2005-TR de 29.09.2005 se estableció el formato reseñado.

9. Establecen Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes (301418) (01.10.2005)

Resolución de Superintendencia N° 191-2005-SUNAT de 30.09.2005. Ver Análisis Laboral de Octubre 2005.

10. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de setiembre de 2005 (301409) (01.10.2005)

Resolución Jefatural N° 313-2005-INEI de 30.09.2005.

Año 2005 Mes	Número Índice	Variación Porcentual Mensual	Acumulada
Setiembre	108.58	-0.09	0.86

11. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de setiembre de 2005 (301409) (01.10.2005)

Resolución Jefatural N° 314-2005-INEI de 30.09.2005.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual Mensual	Acumulada
Setiembre 2005	168.797211	0.74	2.18

12. Dictan normas para declaración y pago de aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud de Afiliados a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador y aprueban nueva versión PDT Remuneraciones (301486) (02.10.2005)

Se dicta Resolución de Superintendencia N° 193-2005/SUNAT sobre declaración y pago de aportaciones al RCSSS de Afiliados a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador y aprueban nueva versión del PDT Remuneraciones.

13. Crean la Comisión Multisectorial encargada de analizar la situación pensionaria de los trabajadores de construcción civil (301604) (04.10.2005)

Se dicta R. S. N° 050-2005-TR de 28.09.2005 que crea la Comisión Multisectorial reseñada.

14. Precisan alcances del D. U. N° 004-2002 sobre intervención del Programa "A Trabajar Urbano" en zonas urbanas (301707) (06.10.2005)

Mediante D. U. N° 021-2005 de 05.10.2005 se precisó el art. 1° del D. U. N° 004-2002 en el sentido que el Programa de Emergencia Social Productivo Urbano "A Trabajar Urbano" intervenga en las zonas urbanas en las que se determine la urgencia de efectuar proyectos de prevención, rehabilitación y reconstrucción de siniestros y desastres.

15. Aprueban Reglamento Interno del Programa de Apoyo a la Formación Profesional para la Inserción Laboral en el Perú (APROLAB) – Capacitate Perú (301732) (06.10.2005)

Mediante Resolución Ministerial N° 289-2005-TR de 05.10.2005 se aprobó el Reglamento Interno del APROLAB – Capacitate Perú, adscrito al MTPE.

16. Aprueban Reglamento de la Ley N° 27607, Ley del Porteador (301729) (06.10.2005)

D. S. N° 011-2005-TR de 05.10.2005. Ver Análisis Laboral de Octubre de 2005.

17. Disponen que convenios colectivos u otros instrumentos que resuelvan negociaciones colectivas registrados ante la AAT sean publicados en la página web del Ministerio (301735)(06.10.2005)

R. M. N° 290-2005-TR de 05.10.2005. Ver Análisis Laboral de Octubre de 2005.

18. Aceptan renuncia de Ministro de Trabajo y P.E. (301793) (07.10.2005)

Se dicta R. S. N° 315-2005-PCM de 06.10.2005 que acepta renuncia al cargo de Ministro de Estado en el Despacho de Trabajo y P.E. formulada por Juan Sheput Moore.

19. Encargan Despacho del MTPE al Presidente del Consejo de Ministros (301793) (07.10.2005)

Mediante R. S. N° 316-2005-PCM de 06.10.2005 se encarga el despacho del MTPE al señor Pedro Pablo Kuczynski Godard, Presidente del Consejo de Ministros, a partir de la fecha y en tanto se designe titular.

20. Reglamentan delegación de funciones de administración del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530 (301811) (07.10.2005)

Se dicta Decreto Supremo N° 132-2005-EF de 06.10.2005 que aprueba el Reglamento de Pensiones del Decreto Ley N° 20530, el cual consta de (5) Títulos, trece (13) artículos y cinco (5) Disposiciones Finales, Transitorias, Modificatorias y Derogatorias.