

N° 3

Julio - Setiembre 2014

1. Editorial
2. Protocolo para atención de accidentes de trabajadores con póliza del seguro complementario de riesgo
3. Entrevista al Ing. Jorge Ubillús Gonzales
4. Ley N° 30222: Modificación de la Ley N° 29783: Seguridad y Salud en el Trabajo
5. DS N° 012-2013-TR: Modifica Reglamento de La Ley General Inspección del Trabajo
6. Normas Internacionales Relacionadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo
7. Lista de Verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
8. Accidentes en escaleras
9. Causas básicas de los accidentes
10. Imágenes de accidentes de riesgos comunes en oficinas
11. Amenidades



## *Editorial*

**E**l 20 de agosto del 2011 se publicó la Ley N° 29783: Ley de la Seguridad y Salud en el Trabajo vigente. El Reglamento, aprobado con RS N° 005-2012-TR se publicó el 25 de abril del 2012. Desde esta última fecha empezó a difundirse aceleradamente en las organizaciones, durante un poco más de dos años hasta el 11 de julio del 2014, que es cuando se publica la Ley N° 30222 que modifica algunos puntos de la Ley N° 29783.

Los últimos cambios, implican una flexibilización con miras a facilitar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Estos cambios no han disminuido las numerosas líneas de acción que deben concretarse para llegar a tener un SGSST con alta capacidad de previsión y mecanismos de mejoramiento continuo para reducir significativamente el riesgo laboral.

Ustedes pueden observar la complejidad de las líneas de acción, en el artículo incluido en este número: Componen-

tes del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. En casi todas las líneas de acción es necesario la participación de todos los órganos de gestión administrativa y académica, así como los gremios, trabajadores no agremiados y empresas de servicio. La expresión: "Un objetivo común y una responsabilidad de todos", sintetiza bien la necesidad de implicar al pleno de la comunidad institucional tanto en el diseño de los componentes del SGSST como en su ejecución, seguimiento y evaluación.

El involucramiento general demanda una acción previa de inducción, información, comunicación y capacitación. La efectiva participación reclama de cierta base común conceptual y de experiencia de gestión, como también, de una motivación para sostener el esfuerzo participativo.

Pensamos que el esfuerzo de los próximos meses o semanas debe estar orientado a realizar actividades que conduzcan a construir capacidades tangibles para desarrollar y mantener el SGSST a la medida de los requerimientos actuales y futuros de la Universidad.



### **BOLETÍN: "SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"**

N° 3 Julio - Setiembre 2014

Publicación del Comité de la  
Seguridad y Salud en el Trabajo de la  
Universidad Ricardo Palma

Comité Editorial:

Ing. Víctor Muñoz Ramos  
Ing. Arturo Isla Zevallos

Teléfono: 7080000 Anexo: 0325

Av. Benavides N° 5440

Santiago de Surco, Lima

email: csst@urp.edu.pe

Impreso en Garden Graf

email: gardengraf@yahoo.es

Cel. 997325176



*La Universidad brinda a los trabajadores que desarrollan actividades de riesgo una Póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Esta póliza cobertura la atención médica de los accidentados en el desempeño laboral en clínicas seleccionadas hasta su recuperación.*

*Este Protocolo, trata de sincronizar todas las acciones para lograr una atención rápida y adecuada desde los primeros momentos después de ocurrido un accidente, todo en aras de proteger al máximo la salud y rehabilitación de los trabajadores.*

*De esta manera, la Universidad pone en conocimiento de todos los involucrados este Protocolo para su utilización en el momento requerido. Es importante, que sea tomado en cuenta, porque un descuido inicial puede implicar pérdida de tiempo o agravar la situación del accidentado.*

# ***PROTOCOLO***

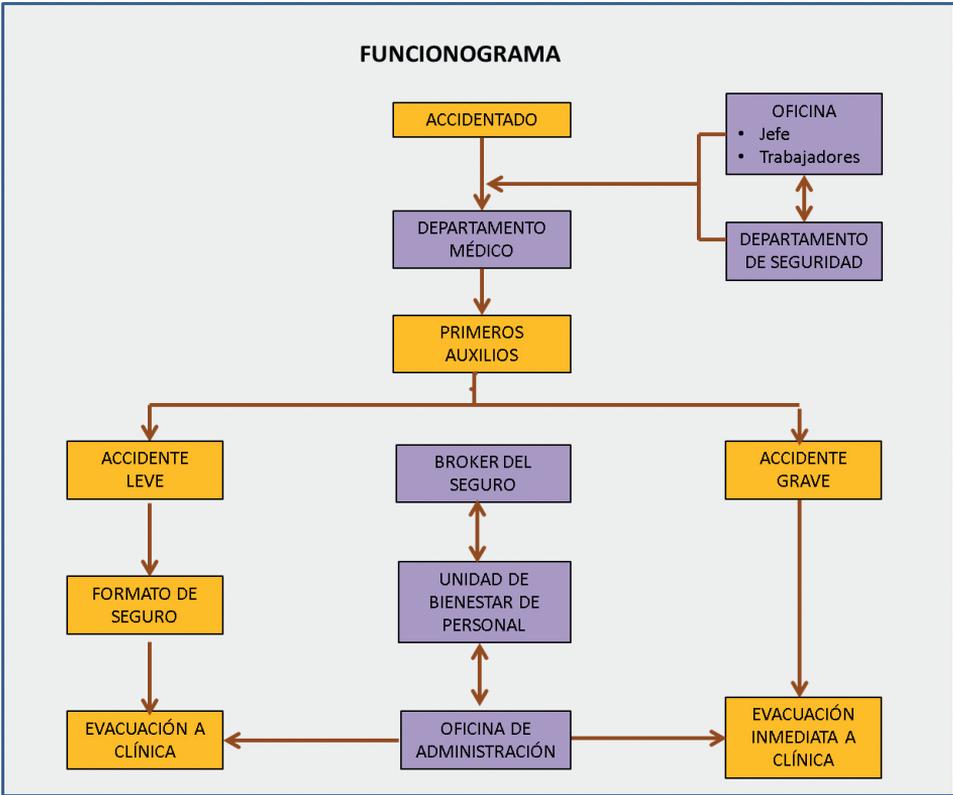
## ***para atención de accidentes de trabajadores con póliza del seguro complementario de riesgo***

### **1. ASPECTOS GENERALES**

Aun cuando las organizaciones más evolucionadas disponen de planes preventivos contra accidentes laborales, no están exentas de contingencias que comprometen la salud de sus trabajadores. Una vez manifestada una contingencia, es de suma importancia en tiempo transcurrido entre el momento del accidente y los primeros auxilios. Es Fundamental que estos primeros auxilios sean dados por personal médico y paramédico capacitado en este tipo de atenciones. Los trabajadores en general deben estar informados de cómo proceder y adónde acudir.

El Protocolo reúne una serie de pautas para que la atención de un accidentado sea la idónea durante todo el proceso de atención y tratamiento.

La relación del personal con cobertura de esta Póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo debe ser actualizado permanentemente.



## 2. FASE PREVIA

- 2.1 El Broker de Seguros mantendrá la relación de trabajadores afiliados permanentemente actualizada y la entregará al Departamento Médico, Unidad de Bienestar de Personal y Departamento de Seguridad.
- 2.2 El Broker de Seguros mantendrá la relación de clínicas afiliadas permanentemente actualizada y la entregará al Departamento Médico, Unidad de Bienestar de Personal y Departamento de Seguridad.
- 2.3 El trabajador deberá portar en todo momento su documento de identificación.

- 2.4 El Broker de Seguros entregará el Formato de Aviso de Accidente al Departamento Médico, Unidad de Bienestar de Personal y Departamento de Seguridad.
- 2.5 La Oficina de Bienestar Universitario establecerá el Programa de Atención del Departamento Médico, con horario y personal médico y paramédico y teléfonos de contacto.
- 2.6 La Jefatura de Personal, programará el personal a contactar cuando un accidente ocurra fuera del horario de atención del Departamento Médico.

### 3. FASE DE ATENCIÓN DE ACCIDENTES

- 3.1 Una vez ocurrido el accidente, el trabajador accidentado o el trabajador que haya observado el hecho o tomado conocimiento posterior deberá informar inmediatamente a su Jefe y al Departamento Médico de la Universidad.
- 3.2 El personal del Departamento Médico comunicará a un agente del Departamento de Seguridad y la Unidad de Bienestar de Personal.
- 3.3 El Médico de turno del Departamento Médico dará prioridad a la atención del accidentado, evaluando rápidamente las lesiones sufridas y determinando la gravedad del accidente.
- 3.4 El personal del Departamento Médico verificará en el Sistema, si el accidentado figura en la relación de afiliados al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
- 3.5 Si el accidente no es de gravedad, el médico de turno tomará los datos del accidentado en el Formato de Aviso de Accidente, proporcionado por el Broker del Seguro. Detallará el accidente y las causas, firmará y sellará el formato.
- 3.6 Con dicho formato y el DNI del trabajador evacuará al accidentado a la clínica elegida para la atención respectiva.
- 3.7 Si el accidente tipifica como grave, el médico de turno obviará el llenado del formato y evacuará de inmediato al accidentado al clínica elegida.
- 3.8 El Departamento de Seguridad dispondrá del apoyo necesario para

cooperar con el Médico de turno y para otorgar seguridad en la zona de ocurrencia del evento, sobre todo si existen indicios de permanencia de la causa del accidente.

- 3.9 La Oficina de Administración y Mantenimiento y/o Jefatura de Personal asignará con prioridad un chofer un chofer para conducción de la ambulancia. En su defecto, por circunstancias especiales o suma urgencia se podrá usar el servicio privado en la evacuación a la clínica, mediante presupuesto destinado a tal fin.
- 3.10 El Departamento Médico dispondrá de un fondo para cubrir gastos imprevistos en las contingencias presentadas.
- 3.11 La Unidad de Bienestar de Personal apoyará la regularización de trámites administrativos, en la coordinación con la clínica y con los familiares del trabajador accidentado.
- 3.12 El personal médico o paramédico de Departamento Médico en coordinación con la Unidad de Bienestar de Personal comunicará de la contingencia a los familiares del accidentado indicando la clínica donde se le presta atención.



#### 4. FASE DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD

- 4.1 El Departamento Médico remitirá un informe sobre el accidente atendido al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la Oficina de Personal.
- 4.2 El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo registrará el accidente y realizará la investigación respectiva según las normas procedimentales relacionadas con la Ley N° 29783, así como mantendrá la estadística actualizada. Copia del informe será remitido a los órganos involucrados a fin de implementar y/o mejorar las pautas de trabajo seguro. Dependiendo de la gravedad informará al Ministerio de Trabajo.
- 4.3 La Unidad de Bienestar de Personal de la Oficina de Personal, conjuntamente con el accidentado o su familia efectuará las gestiones administrativas derivadas de la atención del asegurado.
- 4.4 La Unidad de Bienestar de Personal de la Oficina de Personal, orientará al trabajador accidentado o a su familia la obtención de documentación por parte de la clínica, necesarios para los trámites de visado y de reembolso por subsidios de acuerdo a la naturaleza del accidente y descanso médico prescrito.
- 4.5 La Unidad de Bienestar de Personal de la Oficina de Personal, en coordinación con el Departamento Médico y de acuerdo con la naturaleza de las lesiones y las decisiones de la clínica que

brinda atención al trabajador accidentado, emitirá los formatos para la continuación de atención médica del accidentado.

- 4.6 El Departamento Médico, por ser el área de inicio de primeros auxilios, registrará el accidente en el Cuaderno de Ocurrencias, el que deberá estar actualizado.

#### DIRECTORIO

Los anexos se refieren a la Central de la URP:

**7080000**

#### DEPARTAMENTO MÉDICO

Jefatura	: 8016
Secretaría	: 8147
Tópico	: 8188
Centro Médico	: 8014
Dental	: 8292

#### OFICINA DE PERSONAL

Secretaría	: 0325
Unidad de Bienestar de Personal	: 0314
Asistente	: 0159
Jefatura de Personal	: 0180
	0184

#### DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

Jefatura	: 8023
Secretaría	: 8190
Garita Principal	: 8138
Seguridad	: 8195

#### OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

Secretaría	: 0288
Oficina de Mantenimiento	: 8140

*Jorge Ubillús Gonzales, es ingeniero electrónico egresado de la Universidad Ricardo Palma, con estudios concluidos de Maestría en Docencia Universitaria y docente de nuestra universidad desde el año 1993. En el periodo 2005-2007 se desempeñó como Director de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Electrónica.*

*Es miembro fundador del sindicato de Docentes de la URP, creado el año 2010, y es el actual Secretario General. Es conocido por ser un activo solucionador de los problemas no sólo de los docentes afiliados.*

*La entrevista tiene el propósito de conocer la intersección entre el sindicalismo y la seguridad y salud en el trabajo.*



## **ENTREVISTA**

**al Ing.  
Jorge Ubillús Gonzales  
Secretario General del  
SINDURP**

***¿Por qué el tema de la Seguridad y Salud es un tema de importancia para el SINDURP?***

Estimo que hay tres razones fundamentales en la sincronía entre el SINDURP o un sindicato cualquiera y el tema de la seguridad y salud en el trabajo.

La primera razón, es principista. Alude a la naturaleza del sindicato, creado para defender los derechos de los trabajadores y sus condiciones de vida. En esas condiciones de vida que, cada día deben ser mejores para sus agremiados, el sindicato tiene una permanente tarea de constatación, vigilancia y de propuesta. Desde el inicio del SINDURP el papel de defensa del trabajo, en cuanto a la salud y seguridad de la persona y el ambiente en que se desenvuelve, ha sido un principio no negociable.

La segunda razón, es pragmática. Los docentes representan un 60 % de toda la masa trabajadora en nuestra universidad y no son pocos los docentes que han manifestado un problema de salud y de riesgo. Incluso el tema de la carga

académica, impactante en la variable remunerativa, puede estar vinculado al manejo de opciones de salud en cada persona. Como también el aspecto de los ambientes de trabajo, la vestimenta, etc. han sido puntos tratados en los pactos colectivos.

La tercera razón, es por ajuste a la normatividad. La Ley N° 29783, establece que los sindicatos deben ser parte del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo de cada organización. La fórmula es paritaria, seis miembros del empleador y seis miembros de los sindicatos. El SINDURP, como es el sindicato con mayor proporción de afiliados que los demás sindicatos tiene una significativa representación en dicho Comité.

***¿Si la norma da cabida a la representación sindical en el manejo de la seguridad y salud institucional, entonces la función sindical en este tema ha sido plenamente delegada al Comité?***

Vayamos por partes. En principio hay que reconocer que la Ley N° 29783 es plausible por su espíritu democrático. Sin embargo, la representación de los gremios sindicales es el 50 % de los integrantes del Comité de la Seguridad y Salud en el Trabajo que es el ente que toma las decisiones en la materia. En la práctica, la representación sindical no siempre es convergente, toda vez que los problemas tienen diferente perspectiva para los docentes, empleados y obreros. De la misma forma que para los representantes del empleador. De otro lado, el tema de los recursos asignados para implementación de acciones

concretas puede ser una limitante a la voluntad de Comité.

Además, la ley y reglamento son claros en cuanto a la participación sindical. El art. 36° del Reglamento expresa: “Los trabajadores...tienen el derecho de consultar los registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo...”. La norma es precisa para indicar que aun habiendo representantes de los sindicatos, los trabajadores tienen derechos de información y participación. El diálogo ayuda, y cuando no, entonces el sindicato tienen allí una función con el propósito exclusivo de mejorar la prevención del trabajo seguro en la institución.

***¿En qué aspectos puede colaborar el SINDURP en la tarea planteada por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la URP?***

Tratando de ser orgánico mencionaré cómo el SINDURP puede cooperar con la seguridad en el trabajo y la salud de las personas. El art. 19° de la Ley expresa: “La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo respecto de lo siguiente: a) consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo; b) La convocatoria a elecciones, la elección y 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; y, d) La identificación de los

peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos”.

En cada uno de los cuatro puntos el SINDURP tiene posibilidades de coadyuvar en el mejoramiento de la calidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Por ejemplo, el SINDURP, como sindicato mayoritario es la organización que debe organizar el proceso eleccionario para elegir a todos los representantes de los trabajadores; es decir, de todos los sindicatos. Otro caso común de asistencia se ha ido dando en la identificación de peligros y sobre todo, en los casos de

incidentes, accidentes y enfermedades que presentan los miembros de la comunidad universitaria. En la mayoría de los casos presentados, han sido los trabajadores quienes han efectuado los primeros reportes de afectados; de esta manera el sistema ha comenzado a operar. El SINDURP tiene una importante labor de sensibilización para respetar los protocolos de trabajo seguro, porque muchas de las contingencias ocurren cuando no se respetan los procedimientos establecidos. La convocatoria para la capacitación y las acciones de seguimiento del funcionamiento del Sistema son aspectos claves en los que el SINDURP también puede aportar.



*Ley N° 30222:*

*Ley que modifica la Ley N° 29783:  
Ley de Seguridad y Salud  
en el Trabajo*



**LEY Nº 30222**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783,  
 LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
**Artículo 1. Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto modificar diversos artículos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783 con el fin de facilitar su implementación, manteniendo el nivel efectivo de protección de la salud y seguridad y reduciendo los costos para las unidades productivas y los incentivos a la informalidad.

**Artículo 2. Modificación de los artículos 13, 26, 28, 32, inciso d) del artículo 49, 76 y cuarta disposición complementaria modificatoria de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Modifícanse los siguientes artículos, tal como se detalla a continuación:

**“Artículo 13. Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo**

(...)

- d) Tres (3) representantes de los empleadores de la región, de los cuales uno (1) es propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), dos (2) por las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción o por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perucámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE, según se especifique en el Reglamento”.

**“Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Sistema de 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 delega 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 rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

Sin perjuicio del liderazgo y responsabilidad que la ley asigna, los empleadores pueden suscribir contratos de locación de servicios con terceros, regulados por el Código Civil, para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la Ley 29245 y el Decreto Legislativo 1038”.

**“Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

(...)

En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador, los que pueden llevarse por separado o en un solo libro o registro electrónico. Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, llevarán registros simplificados. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte (20) años”.

**“Artículo 32. Facilidades de los representantes y supervisores**

Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho a obtener, previa autorización del mismo comité, una licencia con goce de haber para la realización de sus

funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función. Las funciones antes señaladas son consideradas actos de concurrencia obligatoria que se rigen por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. La ampliación de la licencia sin goce de haber requiere la opinión favorable del comité paritario”.

**“Artículo 49. Obligaciones del empleador**

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

(...)

- d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos”.

**“Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo**

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, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente”.

**“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS  
 MODIFICATORIAS**

(...)

**CUARTA.** Modifícase el artículo 168-A del Código Penal, con el texto siguiente:

**Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.”

**Artículo 3. Vigencia**

La presente Ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA  
 TRANSITORIA**
**ÚNICA. Privilegio de la prevención y corrección de las conductas infractoras**

En el marco de un enfoque preventivo de la política de inspección del trabajo se establece un plazo de tres (3) años, contados desde la entrada en vigencia de la presente Ley, durante el cual el Sistema de Inspección del Trabajo privilegia acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras.

Cuando durante la inspección del trabajo se determine la existencia de una infracción, el inspector de trabajo emite un acto de requerimiento orientado a que el empleador

subsane su infracción. En caso de subsanación, en la etapa correspondiente, se dará por concluido el procedimiento sancionador; en caso contrario, continuará la actividad inspectiva.

Durante el periodo de tres años, referido en el primer párrafo, la multa que se imponga no será mayor al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto sobre la base de los principios de razonabilidad, proporcionalidad así como las atenuantes y/o agravantes que correspondan según sea el caso. Esta disposición no se aplicará en los siguientes supuestos:

- a) Infracciones muy graves que además afecten muy gravemente: i) la libertad de asociación y libertad sindical y ii) las disposiciones referidas a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- b) Infracciones referidas a la contravención de: i) la normativa vigente sobre la protección del trabajo del niño, niña y adolescente, cualquiera sea su forma de contratación, y ii) la normativa vigente sobre prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- c) Infracciones que afecten las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, siempre que hayan ocasionado muerte o invalidez permanente al trabajador.
- d) Actos de obstrucción a la labor inspectiva, salvo que el empleador acredite que actuó diligentemente.

Actos de reincidencia, entendiéndose por tal a la comisión de la misma infracción dentro de un periodo de seis meses desde que quede firme la resolución de sanción a la primera.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

##### **ÚNICA. Normativa complementaria**

Mediante decreto supremo refferendado por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se dictan las disposiciones complementarias que sean necesarias para la mejor aplicación de la disposición complementaria transitoria de la presente Ley, que incluye el desarrollo de las excepciones a que se refiere el último párrafo de la referida disposición complementaria transitoria.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

##### **ÚNICA. Derogación**

Deróganse o déjense sin efecto, según el caso, las normas que se opongan a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Lima, a los ocho días del mes de julio de dos mil catorce.

FREDY OTÁROLA PEÑARANDA  
Presidente del Congreso de la República

MARÍA DEL CARMEN OMONTE DURAND  
Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE  
LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diez días del mes de julio del año dos mil catorce.

OLLANTA HUMALA TASSO  
Presidente Constitucional de la República

RENÉ CORNEJO DÍAZ  
Presidente del Consejo de Ministros

1109203-1

## **LEY Nº 30223**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

### **LEY QUE ADECUA LA LEY 28621, LEY DE LÍNEAS DE BASE DEL DOMINIO MARÍTIMO DEL PERÚ, SEGÚN LA DELIMITACIÓN MARÍTIMA ENTRE LA REPÚBLICA DEL PERÚ Y LA REPÚBLICA DE CHILE, REALIZADA POR EL FALLO DE LA CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA DEL 27 DE ENERO DE 2014**

#### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

1.1 La presente Ley adecua la Ley 28621, Ley de Líneas de Base del Dominio Marítimo del Perú, conforme al fallo de la Corte Internacional de Justicia, de fecha 27 de enero de 2014, a través del cual se estableció el límite marítimo entre la República del Perú y la República de Chile, en términos de fijar las líneas de base desde las cuales se mide la anchura del dominio marítimo del Estado peruano.

1.2 Para el cumplimiento del objeto de la presente Ley, se ha considerado también la información resultante de los trabajos realizados por técnicos del Perú y de Chile para la medición de las coordenadas precisas correspondientes a los puntos del curso del límite marítimo establecido por el referido fallo.

#### **Artículo 2. Ámbito para la adecuación de la Ley 28621**

La presente Ley se circunscribe estrictamente a adecuar la Ley 28621 conforme a lo resuelto por la Corte Internacional de Justicia en su fallo de fecha 27 de enero de 2014 sobre delimitación marítima con Chile, sin afectar de modo alguno la intangibilidad de la frontera terrestre ni del inicio de esta en el Punto Concordia, que se mantiene inalterable, en virtud de lo establecido en el Tratado de Lima entre el Perú y Chile, de fecha 3 de junio de 1929, su Protocolo Complementario y los trabajos de la Comisión Mixta de Límites de 1929 y 1930.

#### **Artículo 3. Punto Noroeste Puerto Mollendo**

Establécese el Punto N° 220-A, Noroeste Puerto Mollendo, dentro del sistema de líneas de base del litoral peruano, con las coordenadas geográficas (WGS-84) 17°01'39.8"S, 72°01'22.4"O, el cual se incorpora al Anexo I de la presente Ley.

#### **Artículo 4. Coordenadas del Punto N° 244 del sistema de líneas de base del litoral peruano**

Adécuase el Punto N° 244 del sistema de líneas de base del litoral peruano, ubicado en Punta Coles, a las coordenadas geográficas (WGS-84) 17°42'26.5"S, 71°22'56.4"O, según se hace constar en el Anexo I de la presente Ley.

#### **Artículo 5. Punto de Inicio de la Frontera Marítima Perú-Chile**

Establécese el Punto N° 265-A, Inicio de la Frontera Marítima Perú-Chile, dentro del sistema de líneas de base del litoral peruano, con las coordenadas geográficas (WGS-84) 18°21'00.42"S, 70°22'49.80"O, el cual se incorpora al Anexo I de la presente Ley.

#### **Artículo 6. Del Punto N° 266 del sistema de líneas de base del litoral peruano**

De conformidad con lo resuelto en el fallo de la Corte Internacional de Justicia del 27 de enero de 2014, y al no haberse establecido proyección marítima que se genere a partir del Punto N° 266 del sistema de líneas de base del litoral peruano, queda sin efecto tal punto.

# Cuadro comparativo de los cambios: Leyes: 29783 vs 30222

	ANTES	MODIFICATORIA
Artículo 26	<p style="text-align: center;"><b>Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b></p> <p>El Sistema de 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 delega 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 rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo</b></p> <p>El Sistema de 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 delega 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 rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.</p> <p><i>Sin perjuicio del liderazgo y responsabilidad que la ley asigna, los empleadores pueden suscribir contratos de locación de servicios con terceros, regulados por el Código Civil, para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la Ley 29245 y el Decreto Legislativo 1038”.</i></p>
Artículo 28	<p style="text-align: center;"><b>Registro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b></p> <p>El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad. En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte años.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Registro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b></p> <p>El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad. En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte años.</p> <p><i>En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador, los que pueden llevarse por separado o en un solo libro o registro electrónico. Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, llevarán registros simplificados. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte (20) años.</i></p>
Artículo 32	<p style="text-align: center;"><b>Facilidades de los representantes y supervisores</b></p> <p>Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo gozan de licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Facilidades de los representantes y supervisores</b></p> <p>Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho a obtener, previa autorización del mismo comité, una licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función.</p> <p><i>Las funciones antes señaladas son consideradas actos de concurrencia obligatoria que se rigen por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. La ampliación de la licencia sin goce de haber requiere la opinión favorable del comité paritario”.</i></p>

		ANTES	MODIFICATORIA
Artículo 49		<p><b>Obligaciones del empleador</b></p> <p>El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:</p> <p>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.</p> <p>b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.</p> <p>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.</p> <p>d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.</p> <p>e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.</p> <p>f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité peritario de seguridad y salud en el trabajo, asignado los recursos necesarios.</p> <p>g) Garantizar, 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.</li> <li>2. Durante el desempeño de la labor.</li> <li>3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.</li> </ol>	<p><b>Obligaciones del empleador</b></p> <p>El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:</p> <p>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.</p> <p>b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.</p> <p>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.</p> <p><b>d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador a trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrolló, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueron necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.</b></p> <p>e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.</p> <p>f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité peritario de seguridad y salud en el trabajo, asignado los recursos necesarios.</p> <p>g) Garantizar, 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.</li> <li>2. Durante el desempeño de la labor.</li> <li>3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.</li> </ol>
	Artículo 168-A. Código Penal	<p><b>Atentado contra condiciones de seguridad e higiene industriales</b></p> <p>El que, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de cinco años. Si, como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de cinco años ni mayor de diez años.</p>	<p><b>Atentado contra condiciones de seguridad e higiene industriales</b></p> <p>El que, <i>deliberadamente</i>, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, <i>y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente</i> por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad <b>no menor de una ni mayor de cuatro años</b>. Si, como consecuencia de una inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le <i>producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesiones graves. Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador</i>”.</p>

**DECRETO SUPREMO**  
**N°012-2013:**

*Decreto Supremo que modifica el  
Reglamento de la Ley General de  
Inspección del Trabajo*



el cumplimiento de las acciones contenidas en el Plan Nacional.

**Artículo 5°.-** Disponer que la Oficina General de Comunicaciones publique la presente Resolución Ministerial, así como el Plan Nacional en la dirección electrónica: [http://www.minsa.gob.pe/transparencia/dge\\_normas.asp](http://www.minsa.gob.pe/transparencia/dge_normas.asp) del Portal Institucional del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MIDORI DE HABICH ROSPIGLIOSI  
 Ministra de Salud

1024332-1

#### FE DE ERRATAS

#### RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 770-2013/MINSA

Mediante Oficio N° 3808-2013-SG/MINSA, el Ministerio de Salud solicita se publique Fe de Erratas de la Resolución Ministerial N° 770-2013/MINSA, publicada en la edición del 3 de diciembre de 2013.

#### DICE:

SE RESUELVE:

"Artículo 2°.- Encargar las funciones de Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, al Abogado Edmundo Luis San Martín Barrientos, en adición a sus funciones de Ejecutivo Adjunto I de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud."

#### DEBE DECIR:

SE RESUELVE:

"Artículo 2°.- Encargar las funciones de Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, al Licenciado en Relaciones Industriales Edmundo Luis San Martín Barrientos, en adición a sus funciones de Ejecutivo Adjunto I de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud."

1024331-1

## TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

### Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

DECRETO SUPREMO  
 N° 012-2013-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, regula el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo los principios que lo integran y desarrollando normas de alcance general con el objeto de que la Inspección del Trabajo cumpla con su deber de garantía de la normatividad de orden sociolaboral, de la seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo;

Que, de acuerdo a lo señalado en la referida Ley, las actuaciones inspectivas son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo

al inicio del procedimiento sancionador, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales, cuya regulación permite la protección del cumplimiento de la normatividad, que es competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, el Procedimiento Administrativo Sancionador es un procedimiento especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio, mediante acta de infracción de la inspección del trabajo, emitiendo la resolución administrativa que corresponda, por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar;

Que, la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y modifica a la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, ha modificado el artículo 39° de la Ley N° 28806 estableciendo un incremento en el monto máximo de las multas a imponer a los empleadores cuando incurran en las infracciones leves, graves y muy graves establecidas en el Reglamento de la Ley N° 28806, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR;

Que, con la finalidad de actualizar el cuadro actual de las multas que serán impuestas por la comisión de infracciones administrativas laborales, se requiere realizar modificaciones al Reglamento de la Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú; Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias;

DECRETA:

**Artículo 1°.-** Deróguense el numeral 23.6 del artículo 23°; el numeral 24.1 del artículo 24°; y el numeral 48.2 del artículo 48° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

**Artículo 2°.-** Incorpórense los numerales 25.19 y 25.20 al artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, los que tienen la siguiente redacción:

**"Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

25.19. No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.

25.20. No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación - Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente.

Para el cálculo de la multa a imponerse, se entiende como trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, así como los derechohabientes.

**Artículo 3°.-** Modifíquese el artículo 17°: el numeral 33.2 del artículo 33°; los numerales 48.1, 48.1.A y 48.1.B del artículo 48°, y el artículo 49° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, los cuales quedan redactados de la siguiente forma:

**"Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas"**

17.1 Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatorias, cuando no se hubiera comprobado la comisión de infracciones, los inspectores emiten el informe de actuaciones inspectivas. En estos casos, la autoridad competente dispone el archivo del expediente.

El informe de actuaciones inspectivas debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- a) Identificación del sujeto o sujetos inspeccionados
- b) Medios de investigación utilizados
- c) Hechos constatados
- d) Conclusiones
- e) Identificación del inspector o inspectores del trabajo
- f) Fecha de emisión del informe

17.2 Cuando al finalizar las actuaciones inspectivas se advirtiera la comisión de infracciones, los inspectores emiten medidas de advertencia, requerimiento, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento.

Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones, habiéndose o no subsanado éstas, se extiende el acta de infracción correspondiente. En el acta de infracción se debe dejar constancia del cumplimiento de las medidas de requerimiento y de la aplicación del beneficio a que se hace referencia en numeral 17.3 del artículo 17° del presente Reglamento.

El acta de infracción hace las veces del informe al que aluden los dos últimos párrafos del artículo 13° de la Ley, debiendo contener como mínimo la información a que se refiere el artículo 54° del presente Reglamento.

17.3 Cuando el sujeto inspeccionado subsane las infracciones advertidas, antes de la expedición del acta de infracción, la propuesta de multa irá acompañada de la indicación de la aplicación de una reducción del noventa por ciento (90%) respecto de las infracciones efectivamente subsanadas.

La presentación de descargos presentada contra el acta de infracción o la impugnación de la resolución de multa ocasiona la pérdida del beneficio de reducción del 90% respecto de las infracciones implicadas en los descargos o la impugnación.

17.4 En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el informe o acta de infracción, según corresponda, deberá señalar:

- a) La forma en que se produjeron;
- b) Sus causas; y,
- c) Sujetos responsables (de haberlos)

En el informe o acta de infracción debe especificarse si, a criterio del inspector del trabajo, éstos se debieron a la ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, deberán especificarse las medidas correctivas que se adoptaron para evitar, en un futuro, la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional de similares características.

17.5 Finalizadas las actuaciones de consultas o asesoramiento técnico, los inspectores de trabajo emiten un informe sobre las actuaciones de asesoramiento técnico realizadas, materias a las que se ha extendido la consulta o asesoramiento técnico especificando los consejos o recomendaciones emitidos.

17.6 El informe producido en las actuaciones de consulta o asesoría técnica, o investigación o comprobatoria se remite a los sujetos comprendidos en los literales a), b), c) y f) del artículo 12° de la Ley, que hubieren solicitado la actuación inspectiva, respetando en todo caso los deberes de confidencialidad y secreto profesional.

17.7 Al expediente de inspección se adjuntan las copias de los documentos obtenidos durante las actuaciones inspectivas.

El cierre del expediente será decretado bajo responsabilidad, por los supervisores inspectores o directivos que disponga la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, según sea el caso, siempre que la inspección hubiese cumplido su finalidad, salvo que concurran circunstancias que imposibiliten la actuación de la inspección, por presentarse la comisión de infracciones a la labor inspectiva que pongan en peligro la salud y el bienestar de los inspectores. En este último caso, de ser pertinente, se deberán remitir copias certificadas de lo actuado al Procurador Público del Sector para que proceda a interponer la denuncia penal correspondiente ante el Ministerio Público".

**"Artículo 33.- Infracciones graves de empresas y entidades de intermediación"**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

33.2 No comunicar o presentar a la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, la información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral, los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la empresa usuaria y no registrar los contratos suscritos con las empresas usuarias".

**"Artículo 48°.- Cuantía y aplicación de las sanciones"**

48.1 El cálculo del monto de las sanciones se realiza de acuerdo con la siguiente tabla:

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Grave	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00
Muy Grave	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
Grave	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
Muy Grave	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
Grave	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy Grave	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00

Las multas se expresan en Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Las escalas de multas previstas para las micro empresas y pequeñas empresas, definidas según la ley que las regula, contemplan la reducción del cincuenta por ciento (50%) establecida en el tercer párrafo del artículo 39° de la Ley. Para acceder a las tablas previstas para micro empresas y pequeñas empresas, es requisito que las empresas estén inscritas en el REMYPE antes de la generación de la orden de inspección.

48.1-A Las multas impuestas a las micro empresas y pequeñas empresas, inscritas en el REMYPE antes de la generación de la orden de inspección, no podrán superar, en un mismo procedimiento sancionador, el 1% del total de ingresos netos que hayan percibidos dentro del ejercicio fiscal anterior al de la generación de la orden de inspección.

Corresponderá al sujeto inspeccionado sustentar los ingresos netos anuales, del ejercicio fiscal anterior al de la generación de la orden de inspección, durante las actuaciones inspectivas ante el Inspector del Trabajo y/o en el marco del procedimiento sancionador, al formular los descargos respectivos.

Este límite no es aplicable en los supuestos contemplados en los incisos 48.1-B, 48.1-C y 48.1-D

En ningún caso las multas podrán tener un valor inferior a:

a) En el caso de la micro empresa, al valor previsto para las infracciones leves, graves y muy graves, cuando se afecta a 1 trabajador.

b) En el caso de la pequeña empresa, al valor previsto para las infracciones leves, graves y muy graves, cuando se afecta de 1 a 5 trabajadores.

48.1-B Tratándose de actos que impliquen la afectación de derechos colectivos, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse considerarán como trabajadores afectados:

(i) **Al total de trabajadores del sujeto infractor.** Para las infracciones contempladas en el numeral 25.10 del artículo 25° del presente reglamento, referidas a la constitución de sindicatos; así como para las infracciones contempladas en el numeral 25.11 del artículo 25° del presente reglamento, referidas a la trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación.

(ii) **Al total de trabajadores del sujeto infractor afiliados al sindicato afectado o al total de trabajadores del sujeto infractor pertenecientes al ámbito de las organizaciones sindicales afectadas de segundo o tercer grado, según corresponda.** Para las infracciones contempladas en los numerales 24.10 y 24.11 del artículo 24° del presente reglamento; para las infracciones contempladas en el numeral 25.10 del artículo 25° del presente reglamento, con excepción de las referidas a la constitución de sindicatos; así como para infracciones contempladas en el numeral 25.11 del artículo 25° del presente reglamento, referidas a la trasgresión a las garantías reconocidas a los candidatos a dirigentes sindicales.

(iii) **Al total de trabajadores del sujeto infractor comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva o huelga, según corresponda.** Para las infracciones contenidas en el numeral 24.9 del artículo 24°; para las infracciones contempladas en los numerales 25.8 y 25.9 del artículo 25°; así como para las infracciones contempladas en el numeral 25.11 del artículo 25° del presente reglamento, referidas a la trasgresión de las garantías reconocidas a los miembros de comisiones negociadoras.

Para el caso de estas infracciones, aun cuando se trate de una micro empresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48°, aplicándose una sobretasa del 50%.

Las micro empresas y pequeñas empresas que se encuentren registradas en el REMYPE con anterioridad a la emisión de la orden de inspección, reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39° de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

48.1-C Tratándose de las infracciones tipificadas en el numeral 25.16 del artículo 25°; el numeral 28.10 del artículo 28°, cuando cause muerte o invalidez permanente total o parcial; y los numerales 46.1 y 46.12 del artículo 46° del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considerará como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa.

Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun cuando se trate de una micro empresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48°, aplicándose una sobretasa del 50%.

Las micro empresas y pequeñas empresas que se encuentren registradas en el REMYPE con anterioridad a la emisión de la orden de inspección, reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39° de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.

48.1-D Las infracciones tipificadas en los numerales 25.7 y 25.18 del artículo 25° tienen el carácter de insubsanables.

Respecto de tales infracciones, las multas a imponerse serán las siguientes:

o 50 UIT's para el caso de las micro empresas registradas como tales en el REMYPE, siempre que la inscripción sea anterior a la emisión de la orden de inspección.

o 100 UIT's para el caso de las pequeñas empresas registradas como tales en el REMYPE, siempre que la inscripción sea anterior a la emisión de la orden de inspección.

o 200 UIT's en los demás casos.

#### "Artículo 49°.- Reducción de la multa

En el caso de lo dispuesto en el artículo 40° de la Ley, la autoridad competente podrá ordenar las diligencias necesarias para que se verifique la subsanación de las infracciones detectadas, a efectos de emitir pronunciamiento sobre la solicitud de reducción de multa.

Los beneficios previstos en el numeral 17.3 del artículo 17° del presente Reglamento y los previstos en los literales a) y b) del artículo 40° de la Ley, son aplicables en la medida en que la infracción sea subsanable. Las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos.

En los casos contenidos en el artículo 50° del presente Reglamento, no es aplicable el descuento contenido en el numeral 17.3 del artículo 17°, ni el tope al que alude el inciso 48.1-A del artículo 48° del presente Reglamento."

**Artículo 4°.-** Incorpórese el artículo 48-A° en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el mismo que es redactado de la siguiente forma:

#### "Artículo 48-A°.- Concurso de infracciones

Cuando el incumplimiento de una obligación sustantiva implique el incumplimiento de obligaciones formales y accesorias, solo se considerará la infracción sustantiva para efectos de la multa a imponerse.

Los beneficios referidos en el numeral 17.3 del artículo 17° se aplican, en caso de concurso de infracciones, únicamente a aquella o aquellas que efectivamente hayan sido subsanadas, debiendo acreditarse la subsanación ante la autoridad inspectiva. Quedan excluidas de este beneficio aquella o aquellas infracciones que permanezcan sin ser subsanadas".

#### Artículo 5°.- Refrendo

La presente norma es refrendada por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

#### Única.- Vigencia

El presente Decreto Supremo entrará en vigencia el primer día del mes de marzo del año 2014.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

#### Primera.- De los procedimientos en trámite

El presente Decreto Supremo será aplicable

únicamente a los procedimientos que se inicien con órdenes de inspección emitidas a partir de su entrada en vigencia.

#### **Segunda.- Del recurso de revisión**

Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49° de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15° de la Ley N° 29981.

Para la procedencia del recurso de revisión, se aplican los criterios de calificación previstos por las normas reglamentarias pertinentes.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los seis días del mes de diciembre del año dos mil trece.

OLLANTA HUMALA TASSO  
Presidente Constitucional de la República

TERESA NANCY LAOS CÁCERES  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

1025181-3

## TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

### **Autorizan a Inspecciones Técnicas Vehiculares Sociedad Anónima Cerrada la modificación de líneas de inspección, autorizadas mediante R.D. N° 2897-2009-MTC/15**

#### **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 4311-2013-MTC/15**

Lima, 16 de octubre de 2013

VISTOS:

Los Partes Diarios N°. 096229, 129283 y 145408, presentados por INSPECCIONES TÉCNICAS VEHICULARES SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – ITEV S.A.C., a través de los cuales solicita modificación de autorización como Centro de Inspección Técnica Vehicular cambiando una (01) Línea de Inspección Técnica Vehicular de Tipo Liviana a una (01) Línea de Inspección Técnica Vehicular de Tipo Combinada y una (01) Línea de Inspección Técnica Vehicular de Tipo Pesada a una (01) Línea de Inspección Técnica Vehicular de Tipo Mixta, en el local ubicado en la Carretera Cajamarca – Jesús, Km. 5, Distrito de Huacariz, Provincia y Departamento de Cajamarca, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 025-2008-MTC que aprueba el Reglamento Nacional de Inspecciones Técnicas Vehiculares, en adelante El Reglamento, el mismo que tiene como objeto regular el Sistema Nacional de Inspecciones Técnicas Vehiculares de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29237, cuya finalidad constituye certificar el buen funcionamiento y mantenimiento de los vehículos que circulan por las vías públicas terrestres a nivel nacional; así como verificar que éstos cumplan con las condiciones y requisitos técnicos establecidos en la normativa nacional, con el propósito de garantizar la seguridad del transporte y el tránsito terrestre y las condiciones ambientales saludables;

Que, mediante Resolución Directoral N° 2897-2009-MTC/15, de fecha 07 de setiembre del 2009 y publicada el 02 de octubre del mismo año, se autorizó por el plazo de cinco (05) años a la empresa INSPECCIONES TÉCNICAS VEHICULARES SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – ITEV

S.A.C. como Centro de Inspección Técnica Vehicular-CITV, en adelante El CITV, para operar con dos (02) Líneas de Inspección Técnica Vehicular: una (01) de Tipo Pesada y una (01) de Tipo Liviana en el local ubicado en la Carretera Cajamarca – Jesús, Km. 5, Distrito de Huacariz, Provincia y Departamento de Cajamarca;

Que, mediante el Parte Diario N° 096229 de fecha 10 de julio del 2013 El CITV, solicita modificación de su autorización como Centro de Inspección Técnica Vehicular cambiando una (01) Línea de Inspección Técnica Vehicular de Tipo Liviana a una (01) Línea de Inspección Técnica Vehicular de Tipo Combinada y una (01) Línea de Inspección Técnica Vehicular de Tipo Pesada a una (01) Línea de Inspección Técnica Vehicular de Tipo Mixta;

Que, mediante Oficio N° 5582-2013-MTC/15.03 de fecha 15 de agosto del 2013, notificado el 29 de agosto del mismo año, esta Administración formuló las observaciones pertinentes de la solicitud presentada por El CITV, requiriéndole la subsanación correspondiente, para lo cual se le otorgó un plazo de diez (10) días hábiles a fin de que subsane adecuadamente los defectos advertidos en su solicitud;

Que, mediante Parte Diario N° 129283 de fecha 06 de setiembre del 2013, El CITV presentó diversa documentación con la finalidad de subsanar las observaciones señaladas en el oficio antes citado. Asimismo, solicita se considere la documentación que obra en los archivos de esta Dirección General referidos a su autorización para operar como CITV;

Que, mediante Parte Diario N° 145408 de fecha 04 de octubre del 2013, El CITV adjunta documentación a fin de ser anexada al Parte Diario N° 096229;

Que, el numeral 35.2 del artículo 35° del citado Reglamento establece (...) que "Un Centro de Inspección Técnica Vehicular -CITV podrá realizar inspecciones técnicas vehiculares a vehículos livianos y pesados en una misma línea de Inspección Técnica Vehicular, únicamente si ésta es del tipo mixta (...) y "un Centro de Inspección Técnica Vehicular - CITV podrá realizar inspecciones técnicas vehiculares a vehículos menores y livianos en una misma línea de inspección técnica vehicular, únicamente si ésta es del tipo combinado y el equipamiento acreditado cumple con las exigencias establecidas para tal efecto por la normativa vigente en la materia";

Que, el numeral 37.4 del artículo 37° de El Reglamento establece que: "en caso que un Centro de Inspección Técnica Vehicular-CITV que cuente con "Conformidad de Inicio de Operaciones", solicite el cambio de tipo de una o más línea(s) de inspección técnica vehicular o la ampliación de las mismas, la solicitud de autorización deberá contener los requisitos señalados en el numeral 37.1 literales a), c), e), f), h), k), m) y n) en los casos que corresponda";

Que, estando a lo opinado por la Dirección de Circulación y Seguridad Vial en el Informe N° 1650-2013-MTC/15.03.AA.vh, en el cual se concluye que El CITV, ha cumplido con presentar los requisitos establecidos en el numeral 37.4 del Artículo 37° del Reglamento Nacional de Inspecciones Técnicas Vehiculares, por lo que resulta procedente emitir el acto administrativo correspondiente; siendo de aplicación, además, los principios de informalismo, de presunción de veracidad y de privilegio de los controles posteriores contenidos en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444;

De conformidad con la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 29370 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Ley N° 27181 - Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre; Decreto Supremo N° 058-2003-MTC y sus modificatorias y el Decreto Supremo N° 025-2008-MTC y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

**Artículo Primero.-** Autorizar a la empresa INSPECCIONES TÉCNICAS VEHICULARES SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – ITEV S.A.C. la modificación de una (01) Línea de Inspección Técnica Vehicular de Tipo Liviana a una (01) Línea de Inspección Técnica Vehicular de Tipo Combinada y una (01) Línea de Inspección Técnica Vehicular de Tipo Pesada a una (01) Línea de Inspección Técnica Vehicular de Tipo Mixta, autorizada mediante Resolución Directoral N° 2897-2009-MTC/15,

# ***NORMAS INTERNACIONALES RELACIONADAS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO***

*En esta sección daremos cuenta de algunas normas emitidas por organizaciones internacionales y que forman parte de convenios ratificados por el Perú, por lo tanto, deben ser tomados en cuenta en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de nuestra Universidad. Sólo se reseñan aquellas normas relacionadas a las actividades que desarrollan en nuestra institución. Las fechas de estas normas muestran que la preocupación en el mundo data de varias décadas atrás y que han sido coronadas en la ley vigente sobre la seguridad y salud en el Perú.*

## **EMITIDAS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

**C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.** El Estado se obliga a conceder a los nacionales de cualquier otro país miembro que haya ratificado el mismo convenio, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

**C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937.** El Estado se compromete a desarrollar una legislación interna sobre seguridad en las construcciones (escaleras, andamiajes, altura, etc.) Así como garantizar sistemas de inspecciones eficaces.

**C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967.** Señala la no obligatoriedad de los trabajadores a sostener cargas de forma manual que pongan en riesgo su salud. Se aplica a los trabajadores de todos los sectores. Establece diferencias con referen-

cia a mujeres y menores de edad. Y una necesaria capacitación previa al trabajo.

**C139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974.** El Estado deberá determinar periódicamente las sustancias y agentes cancerígenos a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, o sujeta a autorización o control, y aquellos a los que se aplican otras disposiciones establecidas por Convenio.

Para determinar dichas sustancias se deberán tomar en consideración los datos más recientes contenidos en los repertorios de recomendaciones prácticas o guías que pueda elaborar la OIT. Asimismo, cada Estado deberá procurar por todos los medios que se sustituyan las sustancias y agentes cancerígenos a que puedan estar expuestos los trabajadores durante su trabajo por sustancias o agentes no cancerígenos, o por sustancias o agentes menos nocivos.

Deberá asegurar el establecimiento de un sistema apropiado de registros.

#### **EMITIDAS POR LA COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES (CAN)**

**Decisión Nº 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Mayo 2004).** Sustituye la Decisión 547. Su contenido está orientado a mejorar las condiciones de seguridad y salud en cada centro de trabajo a nivel de la Subregión y así elevar el nivel de protección de la integridad física y mental de los trabajadores. Establece criterios generales para orientar una adecuada política preventiva, además de adoptar medidas

concretas para establecer procedimientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Subregión.

Es un instrumento en el que se establecen normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sirvan de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros.

**Resolución Nº 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud (septiembre 2005).** Desarrolla los sistemas de gestión y servicios de salud así como el funcionamiento de los Comités de seguridad y salud en el Trabajo.

Incluye el procedimiento sobre infracciones y sanciones para los países que inobserven las normas.

#### **EMITIDA POR LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)**

**Declaración Universal de los Derechos Humanos (10. 12. 1948).** Declaración 3°, 25°. Reconoce que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud, seguridad y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.



## *LISTA DE VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*

*La Lista de Verificación de Lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada por Resolución Ministerial N° 050-2013-TR explicita todos los componentes de dicho Sistema, todos los cuales deben ser implementados por una organización para prevenir los riesgos laborales y, en consecuencia, reducir significativamente los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.*

*En la Lista de Verificación son numerosos los ítems o áreas en los que se debe establecer acciones específicas de gestión.*

*Solo con la verificación del cumplimiento de todos los componentes del Sistema, a manera de un test de si se cumplió o no, se tiene una línea de base de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.*

*Un recorrido por la Lista de Verificación pone en evidencia de que el tema de la seguridad y salud comprende a todos los órganos de la universidad y al universo de la comunidad universitaria. De otro lado, muestra cuatro tipos de componentes: primero, los documentos de política, planes, programas y directivas. Segundo, acciones de capacitación, exámenes médicos y ocupacionales. Tercero, procedimientos de trabajo seguro, supervisión e inspecciones. Cuarto, registros de eventos ocurridos, investigaciones de accidentes, incidentes y enfermedades, estadística e indicadores de seguimiento.*

*Todo lo anterior resume la ardua tarea en la implementación total del sistema de gestión, su mantención, evaluación y mejoramiento continuo.*

## ANEXO 3

### GUÍA BÁSICA SOBRE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### INTRODUCCIÓN

La presente Guía Básica sobre Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se ha elaborado considerando un marco para abordar globalmente la gestión de la prevención de los riesgos laborales y para mejorar su funcionamiento de una forma organizada y continua. En tal sentido, se revisaron los enfoques de las Directrices de la OIT sobre Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (ILO/OSH 2001), OHSAS 18001 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y la normativa nacional: Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

Esta guía básica **es de uso referencial para todas las empresas, entidades públicas o privadas del sector industria, comercio, servicios y otros**. En esta guía se encontrarán pautas de los principales aspectos de un sistema de gestión; como la de elaborar una política, desarrollar o implementar medidas de control adecuadas, verificar las medidas tomadas y comprobar que éstas hayan dado resultados positivos y finalmente, actuar para corregir los problemas encontrados y proponer las acciones en pro de mejoras continuas.

La guía básica comprende cinco partes:

- 1.- Lista de verificación de lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.- Plan y programa anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 3.- Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos Laborales.
- 4.- Mapa de Riesgos.
- 5.- Auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, esta guía puede ser usada por los inspectores de trabajo, auditores, supervisores y comités de seguridad y salud en el trabajo, así como otras personas encargadas de la seguridad y salud en los centros de trabajo, para verificar los aspectos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo que han sido implementados y los que están pendientes, con el fin de identificar las actividades prioritarias que puedan ser recomendadas para su inmediata implementación.

Finalmente, esperamos que la aplicación de la presente guía sea un instrumento que garantice progresivamente la implementación de un sistema de prevención de riesgos laborales y ayude al esfuerzo de los empleadores y trabajadores para reducir significativamente los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, en pro de mejoras del bienestar de los trabajadores, de sus familias y del país.

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
<b>I. Compromiso e involucramiento</b>					
Principios	El empleador proporciona los recursos necesarios para que se implemente un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.				
	Se ha cumplido lo planificado en los diferentes programas de seguridad y salud en el trabajo.				
	Se implementan acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo para asegurar la mejora continua.				
	Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar la autoestima y se fomenta el trabajo en equipo.				
	Se realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la empresa, entidad pública o privada.				
	Se promueve un buen clima laboral para reforzar la empatía entre empleador y trabajador y viceversa.				
	Existen medios que permiten el aporte de los trabajadores al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.				
	Existen mecanismos de reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo.				
	Se tiene evaluado los principales riesgos que ocasionan mayores pérdidas.				
	Se fomenta la participación de los representantes de trabajadores y de las organizaciones sindicales en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.				
<b>II. Política de seguridad y salud ocupacional</b>					
Política	Existe una política documentada en materia de seguridad y salud en el trabajo, específica y apropiada para la empresa, entidad pública o privada.				
	La política de seguridad y salud en el trabajo está firmada por la máxima autoridad de la empresa, entidad pública o privada.				
	Los trabajadores conocen y están comprometidos con lo establecido en la política de seguridad y salud en el trabajo.				
	Su contenido comprende: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El compromiso de protección de todos los miembros de la organización.</li> <li>- Cumplimiento de la normatividad.</li> <li>- Garantía de protección, participación, consulta y participación en los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo</li> </ul>				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>por parte de los trabajadores y sus representantes.</li> <li>- La mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo</li> <li>- Integración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con otros sistemas de ser el caso.</li> </ul>				
Dirección	Se toman decisiones en base al análisis de inspecciones, auditorías, informes de investigación de accidentes, informe de estadísticas, avances de programas de seguridad y salud en el trabajo y opiniones de trabajadores, dando el seguimiento de las mismas.				
	El empleador delega funciones y autoridad al personal encargado de implementar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.				
Liderazgo	El empleador asume el liderazgo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.				
	El empleador dispone los recursos necesarios para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.				
Organización	Existen responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo de los niveles de mando de la empresa, entidad pública o privada.				
	Se ha destinado presupuesto para implementar o mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud el trabajo.				
	El Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo participa en la definición de estímulos y sanciones.				
Competencia	El empleador ha definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo para que éste asuma sus deberes con responsabilidad.				
<b>III. Planeamiento y aplicación</b>					
Diagnóstico	Se ha realizado una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad en el trabajo.				
	Los resultados han sido comparados con lo establecido en la Ley de SST y su Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
	<p>La planificación permite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplir con normas nacionales</li> <li>- Mejorar el desempeño</li> <li>- Mantener procesos productivos seguros o de servicios seguros.</li> </ul>				
Planeamiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos	El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos.				
	Comprende estos procedimientos:				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todas las actividades</li> <li>- Todo el personal</li> <li>- Todas las instalaciones</li> </ul>				
	El empleador aplica medidas para:				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestionar, eliminar y controlar riesgos.</li> <li>- Diseñar ambiente y puesto de trabajo, seleccionar equipos y métodos de trabajo que garanticen la seguridad y salud del trabajador.</li> <li>- Eliminar las situaciones y agentes peligrosos o sustituirlos.</li> <li>- Modernizar los planes y programas de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Mantener políticas de protección.</li> <li>- Capacitar anticipadamente al trabajador.</li> </ul>				
	El empleador actualiza la evaluación de riesgo una (01) vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones o se hayan producido daños.				
	La evaluación de riesgo considera:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores.</li> <li>- Medidas de prevención.</li> </ul>					
	Los representantes de los trabajadores han participado en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, han sugerido las medidas de control y verificado su aplicación.				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
Objetivos	Los objetivos se centran en el logro de resultados realistas y posibles de aplicar, que comprende: <ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción de los riesgos del trabajo.</li> <li>Reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.</li> <li>La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.</li> <li>Definición de metas, indicadores, responsabilidades.</li> <li>Selección de criterios de medición para confirmar su logro.</li> </ul>				
	La empresa, entidad pública o privada cuenta con objetivos cuantificables de seguridad y salud en el trabajo que abarca a todos los niveles de la organización y están documentados.				
Programa de seguridad y salud en el trabajo	Existe un programa anual de seguridad y salud en el trabajo.				
	Las actividades programadas están relacionadas con el logro de los objetivos.				
	Se definen responsables de las actividades en el programa de seguridad y salud en el trabajo.				
	Se definen tiempos y plazos para el cumplimiento y se realiza seguimiento periódico.				
	Se señala dotación de recursos humanos y económicos				
	Se establecen actividades preventivas ante los riesgos que inciden en la función de procreación del trabajador.				
<b>IV. Implementación y operación</b>					
Estructura y responsabilidades	El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituido de forma paritaria. (Para el caso de empleadores con 20 o más trabajadores).				
	Existe al menos un Supervisor de Seguridad y Salud (para el caso de empleadores con menos de 20 trabajadores).				
	El empleador es responsable de: <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.</li> <li>Actúa para mejorar el nivel de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>Actúa en tomar medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo.</li> <li>Realiza los exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes,</li> </ul>				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
	durante y al término de la relación laboral.				
	El empleador considera las competencias del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, al asignarle sus labores.				
	El empleador controla que solo el personal capacitado y protegido acceda a zonas de alto riesgo.				
	El empleador prevé que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales no generen daño al trabajador o trabajadora.				
	El empleador asume los costos de las acciones de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo.				
Capacitación	El empleador toma medidas para transmitir al trabajador información sobre los riesgos en el centro de trabajo y las medidas de protección que corresponda.				
	El empleador imparte la capacitación dentro de la jornada de trabajo.				
	El costo de las capacitaciones es íntegramente asumido por el empleador.				
	Los representantes de los trabajadores han revisado el programa de capacitación.				
	La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en la materia.				
	Se ha capacitado a los integrantes del comité de seguridad y salud en el trabajo o al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.				
	Las capacitaciones están documentadas.				
	Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.</li> <li>Durante el desempeño de la labor.</li> <li>Especifica en el puesto de trabajo o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.</li> </ul>				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando se produce cambios en las funciones que desempeña el trabajador.</li> <li>- Cuando se produce cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo.</li> <li>- En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.</li> <li>- Para la actualización periódica de los conocimientos.</li> <li>- Utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.</li> <li>- Uso apropiado de los materiales peligrosos.</li> </ul>				
<b>Medidas de prevención</b>	<p>Las medidas de prevención y protección se aplican en el orden de prioridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminación de los peligros y riesgos.</li> <li>- Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.</li> <li>- Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.</li> <li>- Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor riesgo o ningún riesgo para el trabajador.</li> <li>- En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.</li> </ul>				
<b>Preparación y respuestas ante emergencias</b>	La empresa, entidad pública o privada ha elaborado planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.				
	Se tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.				
	La empresa, entidad pública o privada revisa los planes y procedimientos ante situaciones de emergencias en forma periódica.				
	El empleador ha dado las instrucciones a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente puedan interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo.				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
<b>Contratistas, Subcontratistas, empresa, entidad pública o privada, de servicios y cooperativas</b>	<p>El empleador que asume el contrato principal en cuyas instalaciones desarrollan actividades, trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, garantiza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La coordinación de la gestión en prevención de riesgos laborales.</li> <li>- La seguridad y salud de los trabajadores.</li> <li>- La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a ley por cada empleador.</li> <li>- La vigilancia del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, entidad pública o privada que destacan su personal.</li> </ul>				
	Todos los trabajadores tienen el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo sea que tengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresa especiales de servicios o cooperativas de trabajadores.				
<b>Consulta y comunicación</b>	<p>Los trabajadores han participado en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La consulta, información y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- La elección de sus representantes ante el Comité de seguridad y salud en el trabajo</li> <li>- La conformación del Comité de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- El reconocimiento de sus representantes por parte del empleador.</li> </ul>				
	Los trabajadores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercuta en su seguridad y salud.				
	Existe procedimientos para asegurar que las informaciones pertinentes lleguen a los trabajadores correspondientes de la organización				
<b>V. Evaluación normativa</b>					
<b>Requisitos legales y de otro tipo</b>	La empresa, entidad pública o privada tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
	mantiene actualizada				
	La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores ha elaborado su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.				
	La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores tiene un Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Salvo que una norma sectorial no establezca un número mínimo inferior).				
	Los equipos a presión que posee la empresa entidad pública o privada tienen su libro de servicio autorizado por el MTPE.				
	El empleador adopta las medidas necesarias y oportunas, cuando detecta 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.				
	El empleador toma medidas que eviten las labores peligrosas a trabajadoras en período de embarazo o lactancia conforme a ley.				
	El empleador no emplea a niños, ni adolescentes en actividades peligrosas.				
	El empleador evalúa el puesto de trabajo que va a desempeñar un adolescente trabajador 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 medidas preventivas necesarias.				
	La empresa, entidad pública o privada dispondrá lo necesario para que: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro.</li> <li>- Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.</li> <li>- Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos.</li> <li>- Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias estén traducido al castellano.</li> <li>- Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo son comprensibles para los trabajadores.</li> </ul>				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
	Los trabajadores cumplen con: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.</li> <li>- No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados.</li> <li>- Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera.</li> <li>- Velar por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental.</li> <li>- Someterse a exámenes médicos obligatorios</li> <li>- Participar en los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Comunicar al empleador situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas</li> <li>- Reportar a los representantes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente.</li> <li>- Concurrir a la capacitación y entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo.</li> </ul>				
<b>VI. Verificación</b>					
Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño	La vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo permite evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.				
	La supervisión permite: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar las fallas o deficiencias en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Adoptar las medidas preventivas y correctivas.</li> </ul>				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
	El monitoreo permite la medición cuantitativa y cualitativa apropiadas.				
	Se monitorea el grado de cumplimiento de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.				
Salud en el trabajo	El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores (incluyendo a los adolescentes).				
	Los trabajadores son informados: - A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional. - A título personal, sobre los resultados de los informes médicos relativos a la evaluación de su salud. - Los resultados de los exámenes médicos no son pasibles de uso para ejercer discriminación.				
	Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto.				
Accidentes, incidentes peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva	El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo mortales dentro de las 24 horas de ocurridos.				
	El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de las 24 horas de producidos, los incidentes peligrosos que han puesto en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población.				
	Se implementan las medidas correctivas propuestas en los registros de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y otros incidentes.				
	Se implementan las medidas correctivas producto de la no conformidad hallada en las auditorías de seguridad y salud en el trabajo.				
	Se implementan medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.				
Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	El empleador ha realizado las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y ha comunicado a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas.				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
	Se investiga los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos para: - Determinar las causas e implementar las medidas correctivas. - Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento de hecho. - Determinar la necesidad modificar dichas medidas.				
	Se toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes.				
	Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas.				
	El trabajador ha sido transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo.				
Control de las operaciones	La empresa, entidad pública o privada ha identificado las operaciones y actividades que están asociadas con riesgos donde las medidas de control necesitan ser aplicadas.				
	La empresa, entidad pública o privada ha establecido procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, maquinarias y organización del trabajo que incluye la adaptación a las capacidades humanas a modo de reducir los riesgos en sus fuentes.				
Gestión del cambio	Se ha evaluado las medidas de seguridad debido a cambios internos, método de trabajo, estructura organizativa y cambios externos normativos, conocimientos en el campo de la seguridad, cambios tecnológicos, adaptándose las medidas de prevención antes de introducirlos.				
Auditorías	Se cuenta con un programa de auditorías.				
	El empleador realiza auditorías internas periódicas para comprobar la adecuada aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.				
	Las auditorías externas son realizadas por auditores independientes con la participación de los trabajadores o sus representantes.				
	Los resultados de las auditorías son comunicados a la alta dirección de la empresa, entidad pública o privada.				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
<b>VII. Control de información y documentos</b>					
Documentos	La empresa, entidad pública o privada establece y mantiene información en medios apropiados para describir los componentes del sistema de gestión y su relación entre ellos.				
	Los procedimientos de la empresa, entidad pública o privada, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se revisan periódicamente.				
	El empleador establece y mantiene disposiciones y procedimientos para: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización.</li> <li>- Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada</li> </ul>				
	El empleador entrega adjunto a los contratos de trabajo las recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función del trabajador.				
	El empleador ha: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitado al trabajador una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Capacitado al trabajador en referencia al contenido del reglamento interno de seguridad.</li> <li>- Asegurado poner en práctica las medidas de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Elaborado un mapa de riesgos del centro de trabajo y lo exhibe en un lugar visible.</li> <li>- El empleador entrega al trabajador las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función, el primer día de labores.</li> </ul>				
	El empleador mantiene procedimientos para garantizar que: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud.</li> </ul>				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios.</li> <li>- Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.</li> </ul>				
Control de la documentación y de los datos	La empresa, entidad pública o privada establece procedimientos para el control de los documentos que se generen por esta lista de verificación.				
	Este control asegura que los documentos y datos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puedan ser fácilmente localizados.</li> <li>- Puedan ser analizados y verificados periódicamente.</li> <li>- Están disponibles en los locales.</li> <li>- Sean removidos cuando los datos sean obsoletos.</li> <li>- Sean adecuadamente archivados.</li> </ul>				
Gestión de los registros	El empleador ha implementado registros y documentos del sistema de gestión actualizados y a disposición del trabajador referido a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.</li> </ul>				
	- Registro de exámenes médicos ocupacionales.				
	- Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.				
	- Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.				
	- Registro de estadísticas de seguridad y salud.				
	- Registro de equipos de seguridad o emergencia.				
	- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.				
	- Registro de auditorías.				
La empresa, entidad pública o privada cuenta con registro de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional e incidentes peligrosos y otros incidentes ocurridos a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sus trabajadores.</li> </ul>					

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores de intermediación laboral y/o tercerización.</li> <li>- Beneficiarios bajo modalidades formativas.</li> <li>- Personal que presta servicios de manera independiente, desarrollando sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada.</li> </ul>				
	Los registros mencionados son: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legibles e identificables.</li> <li>- Permite su seguimiento.</li> <li>- Son archivados y adecuadamente protegidos.</li> </ul>				
<b>VIII. Revisión por la dirección</b>					
Gestión de la mejora continua	La alta dirección: Revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión para asegurar que es apropiada y efectiva.				
	Las disposiciones adoptadas por la dirección para la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, deben tener en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, entidad pública o privada.</li> <li>- Los resultados de la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.</li> <li>- Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia.</li> <li>- La investigación de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes relacionados con el trabajo.</li> <li>- Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa, entidad pública o privada.</li> <li>- Las recomendaciones del Comité de seguridad y salud, o del Supervisor de seguridad y salud.</li> <li>- Los cambios en las normas.</li> <li>- La información pertinente nueva.</li> <li>- Los resultados de los programas anuales de seguridad y salud en el trabajo.</li> </ul>				
	La metodología de mejoramiento continuo considera: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.</li> </ul>				

1. LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACIÓN
		FUENTE	SI	NO	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El establecimiento de estándares de seguridad.</li> <li>- La medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de la empresa, entidad pública o privada.</li> <li>- La corrección y reconocimiento del desempeño.</li> </ul>				
	La investigación y auditorías permiten a la dirección de la empresa, entidad pública o privada lograr los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.				
	La investigación de los accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, permite identificar: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares).</li> <li>- Las causas básicas (factores personales y factores del trabajo)</li> <li>- Deficiencia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.</li> </ul>				
	El empleador ha modificado las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo al personal de los regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso a los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada durante el desarrollo de las operaciones.				

# Accidente en Escalera



*El trabajo con escalera es muy común para realizar instalaciones eléctricas, pintado, limpieza o arreglos diversos. Este es un caso de accidente fatal muy poco pensado. Un trabajador realiza el pintado de un muro del patio central deteriorado por la humedad. El jefe de mantenimiento había ordenado que la tarea se efectúe rápidamente y debería estar concluida antes del inicio de la ceremonia.*

## CIRCUNSTANCIAS

El trabajador estuvo sobre el tercer peldaño de una escalera y se presume que perdió el equilibrio para caer y golpearse la cabeza contra el piso de concreto. Inconsciente es llevado al hospital donde fallece producto de un traumatismo encéfalo craneano severo.

## CAUSAS PROBABLES

- \* El estado de conservación de la escalera en cuanto a su base y solidez de los peldaños.
- \* No tener estabilizada la escalera en el lugar de trabajo.
- \* Desconocimiento del trabajador respecto al método correcto de utilización de escaleras de mano.
- \* No prestar atención al trabajo que se está realizando.
- \* La escalera no tenía un portante para la pintura y el trabajador la suspendía con una mano y pintaba con la otra.
- \* Para el desplazamiento lateral de la escalera el trabajador bajaba sin un buen equilibrio.

## RECOMENDACIONES

- \* Elaborar un procedimiento de trabajo seguro con uso y manejo de escaleras de mano.
- \* Instruir a los trabajadores respecto al procedimiento de trabajo seguro en el uso y manejo de escaleras de mano.
- \* Hacer entrega de dicho procedimiento a los trabajadores y capacitarlos para labores con escaleras de mano.
- \* Acondicionar las escaleras según las tareas a realizar, como por ejemplo, un estante seguro para el envase de pintura.
- \* Revisar permanentemente el estado de conservación de las escaleras.
- \* Apoyar al trabajador con un asistente.



## *Causas básicas de los accidentes*

Es obvio de que los riesgos dependen de los tipos de actividad, porque existen actividades con mayor potencial para generar peligros que otras. Por ejemplo, la actividad minera tiene altos índices de mortalidad y morbilidad respecto a otras actividades.

Sin embargo, la vulnerabilidad del ambiente y del trabajador es algo que puede acrecentar la magnitud del riesgo. Siguiendo con la actividad minera, entre dos minas, presentará menor vulnerabilidad aquella que genere un buen ambiente para el desempeño laboral, sin hacinamiento, buen mantenimiento de maquinarias, procedimientos de trabajo seguro difundidos, capacitación permanente, equipos de protección personal adecuados, oportuna supervisión, entre otros.

De la misma forma podemos encontrar diferencias entre peligros y vulnerabilidades en oficinas, talleres, laboratorios, aulas u otros ambientes. En todos estos espacios, se puede generalizar dos tipos de causas generales de los accidentes: los de origen humano (acción insegura) y del de origen ambiental (condición insegura). No todas las causas generan accidentes, pero es más probable si son permanentes.

### **Causa de origen humano:**

Explican por qué los trabajadores no se comportan como debieran.

**NO SABER:** Desconocimiento de la tarea al tratar de imitar sin debida capacitación, por inexperiencia, por improvisación y/o falta de destreza.

**NO PODER:** Incapacidad permanente: física (visual o auditiva), mental o reacciones psicomotoras inadecuadas. Incapacidad temporal: adicción y fatiga física.

**NO QUERER:** Falta de motivación (apreciación errónea del riesgo, experiencias y hábitos anteriores). Frustración (estado de mayor tensión o mayor agresividad del trabajador). Regresión (irresponsabilidad y conducta infantil del trabajador). Fijación (resistencia a cambios de hábitos laborales).

### **Causas de origen ambiental:**

- Explican por qué existen las condiciones inseguras.
- Normas inexistentes.
- Normas inadecuadas.
- Desgaste normal por uso de maquinarias e instalaciones.
- Diseño, fabricación e instalación defectuosa de maquinaria.
- Uso anormal de maquinarias e instalaciones.
- Acción de terceros.

Mostramos algunas imágenes que representan o pueden representar riesgos de accidentes frecuentes en oficinas. Deseamos comprometer al lector para que sugiera el título a cada imagen y plantee algunas recomendaciones para evitarlos.

Aportes, señalando el número de la imagen, al siguiente correo:

[arturoislaz@gmail.com](mailto:arturoislaz@gmail.com)

# IMÁGENES DE ACCIDENTES COMUNES EN OFICINAS

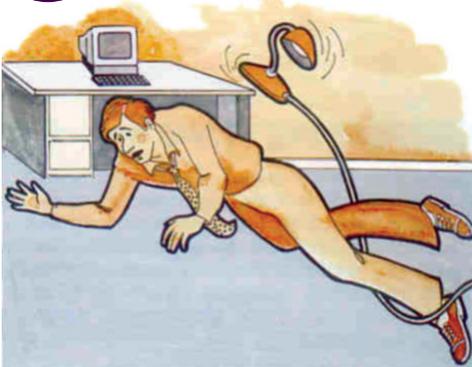
1



2



3



4



5



6



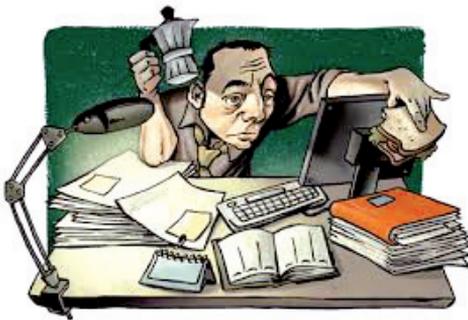
7



8



9



10



# AMENIDADES

## ROBO AL BANCO CON MORALEJA



En un robo al banco de Guangzhou en China, el jefe de los ladrones entró gritando:

*"Que nadie se mueva, el dinero le pertenece al Estado, pero su vida les pertenece a Uds."*

Todos los del banco guardaron silencio a la vez que se echaban boca abajo en el piso.

**Esto se llama "Conceptos para cambiar la mente", cambia la manera convencional de pensar del mundo".**

Una aprovechada mujer se acostó provocativamente en uno de los escritorios, pero el ladrón le gritó:

*"Por favor, compórtese, ¡Se trata de un robo, no de una violación!"*

**Esto se llama "Ser profesional". ¡Enfócate en lo que estás especializado en hacer!.**

Mientras los ladrones escapaban, el ladrón más joven (con grado MBA) le dijo al ladrón viejo (que apenas terminó la primaria):

*"Oye viejo, contemos cuánto es".*

El ladrón viejo evidentemente enojado le replicó:

*"No seas estúpido, es mucho dinero para contarlo, esperemos a que en las noticias nos digan cuánto perdió el banco".*

**Esto se llama "Experiencia". Hoy en día es más importante que un diploma académico.**

Una vez que se fueron los ladrones el gerente del banco le dijo al supervisor que llamara de inmediato a la policía. El supervisor le dijo:

*"Alto, alto, antes consideremos los 5 millones que nos faltan del desfalco del mes pasado y lo reportamos como si los ladrones también se los hubieran llevado".*

**Esto se llama "Nadar con las mareas". Sacar ventaja de una situación desfavorable.**

## DIFERENCIA ENTRE COMPLETO Y ACABADO

En un foro en la Facultad de Lenguas Modernas, diferentes especialistas discuten sobre la manera más fácil de entender la diferencia entre algunos términos, aparentemente sinónimos, cada uno en el idioma de su mayor dominio.

- *"He visto el Diccionario de la Real Academia Española y veo que no hay diferencia entre COMPLETO y ACABADO".*

- *"Lo mismo digo yo. He estudiado el inglés y COMPLETE y FINISHED son sinónimos".*

- *"Cierto COMPLET y ACHEVÉ son equivalentes según el Diccionario de la Academia Francesa.*

*Concluyentemente la diferencia es inexplicable".*

- *"No es cierto" - replica un ingresante-, "Son términos de significación distinta...lo explicaré con un ejemplo, si Ud. se casa con la mujer correcta, entonces está COMPLETO, pero si se casa con la mujer equivocada, Ud. está ACABADO. Sin embargo, si se casa con la mujer correcta y ésta lo encuentra con la mujer equivocada, entonces Ud. está COMPLETAMENTE ACABADO".*

**La fundamentación fue clara y convincente, logrando la ovación del auditorio.**

Al día siguiente, la televisión reportó un robo de 100 millones. Los ladrones decidieron contar el dinero, y llegaron solo a 20 millones. Muy enojados reflexionaron:

*"Arriesgamos la vida por miserables 20 millones, mientras el gerente del banco se robó 80 millones en un parpadeo. Por lo visto conviene más estudiar y conocer el sistema que ser un vulgar ladrón".*

**Esto es: "El conocimiento vale más que el oro".**

El gerente del banco, feliz y sonriente, se sintió satisfecho ya que sus pérdidas en el mercado cambiario fueron cubiertas por el robo.

**Esto se llama "Aprovechar las oportunidades". Atreverse a tomar riesgos.**

**DALE UN ARMA A UN HOMBRE Y PODRÁ ROBAR UN BANCO.**

**DALE UN BANCO A UN HOMBRE Y PODRÁ ROBARLE A TODO EL MUNDO.**

## SEPELIO INGENUO

Un niño está en su jardín cavando un hueco grande, cuando la vecina asombrada le dice:

- "Jorgito, porque están excavando tu jardín".
- "Es que trato de enterrar a mi pececillo que ha muerto".
- "Pero no crees que el hueco es demasiado grande".
- "No tanto, porque mi pececillo está dentro de su gato"



## DEMOSTRACIÓN CIENTÍFICA EN BIOLÓGIA

En un congreso científico un biólogo, presenta el resultado de un experimento. De una cajita saca una pulga y la pone sobre la mesa. Da un golpe sobre la mesa y ordena:

- "Salta".

Y la pulga salta unos 50 cm. Le quita dos patas, la pone de nuevo en el punto de partida y vuelve a ordenar:

- "Salta".

La pulga salta de nuevo. Le quita otras dos patas, y repite la orden, y la pulga, aunque con dificultades, salta nuevamente.

Le arranca las dos patas que le quedaban y otra vez ordena:

- "Salta".

Y la pulga no se mueve.

El biólogo concluye triunfante:

- "Colegas, he ahí la prueba de lo que quería demostrar: que las pulgas sin patas se vuelven sordas".



## CLASE MAGISTRAL DE MEDICINA

Esta es la mejor lección que he presenciado en la Facultad de Medicina Humana. Los estudiantes, estaban recibiendo su primera clase de anatomía con un cadáver real. Todos están reunidos en torno al cuerpo cubierto con una sábana blanca. Entonces el profesor empieza la clase diciendo:

- "En medicina es necesario tener dos cualidades muy importantes. Sin ellas no es posible ser médico". Exclamó: "¡La Primera es no ser escrupuloso!"

El profesor retira la sábana blanca y hunde su dedo en el oído del cadáver. Lo retira, se lo mete en la boca y comienza a chuparlo. Luego sigue con las fosas nasales y se chupa el dedo. Así continúa con todos los orificios humanos.

- "Vamos, ahora, haced lo mismo. Les dijo a sus alumnos".

Estos asqueados dudaron en obedecer pero poco a poco y por turnos fueron introduciendo el dedo y chupándolo después de retirarlo de cada orificio del muerto. Muchos sintieron un reflujo casi incontrolable...otros fueron vencidos.

Cuando todos terminaron el profesor los miró uno a uno y les dijo:

- "La segunda cualidad es la observación. Yo metía el anular y me chupaba el índice. Presen más atención la próxima vez".