



FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de **INGENIERÍA INDUSTRIAL**

“MEJORA DE LA PLANIFICACIÓN DE  
MANTENIMIENTO CORRECTIVO PARA MINIMIZAR  
RIESGOS LABORALES EN UNA EPS, CAJAMARCA  
2022”

Tesis para optar el título profesional de:

**Ingeniero Industrial**

**Autores:**

Sally Janeth Diaz Portilla

Kevin Gomez Rumay

**Asesor:**

Mg. Ing. Katherine del Pilar Arana Arana

<https://orcid.org/0000-0002-8593-9337>

Cajamarca - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1	KARLA ROSSEMARY SISNIEGAS NORIEGA	46071719
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

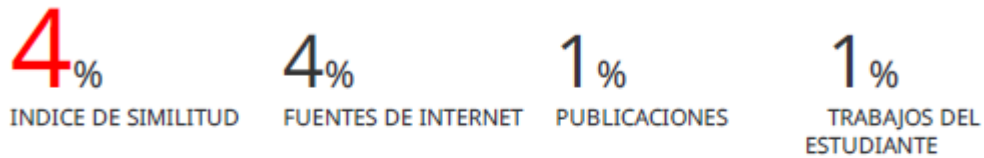
Jurado 2	FANNY EMELINA PIEDRA CABANILLAS	47602202
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	ANA ROSA MENDOZA AZAÑERO	45512232
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### Tesis Final

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTE QUE CONTIENE COINCIDENCIAS



Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 1%

## **DEDICATORIA**

Con infinito amor y agradecimiento, dedicado mi tesis de grado a mi querida familia, y en especial, a mi persistente madre y a mi tenaz tía. Que con su inquebrantable muestra de confianza y apoyo han sido mi mayor fortaleza en este viaje académico. Sus palabras alentadoras y consejos sabios han esclarecido mi camino en los momentos más desafiantes. Cada logro es también su triunfo, pues su afecto y sacrificio han sido la raíz de mi éxito. Gracias por ser mis pilares, por alentarme a perseguir mis sueños y por estar siempre a mi lado. Este título es un homenaje a vuestra dedicación y amor incondicional. Nuestra familia es mi mayor inspiración, y con esta tesis, célebre el profundo vínculo que nos une. Con cariño eterno, Kevin.

En memoria de mi padre.

Sally

## **AGRADECIMIENTO**

¡Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todos los que han sido parte de este emocionante viaje hacia la culminación de mi tesis de titulación como ingeniero industrial! Agradezco a mis profesores por su orientación y sabiduría, a mis compañeros que apoyaron el objetivo y a mi familia por ser mi mayor fuente de perseverancia. Cada desafío me fortaleció y creció mi pasión por esta disciplina. Hoy celebro con gratitud este logro que marca un nuevo comienzo en mi carrera. ¡Gracias a todos por ser parte de mi éxito y crecimiento profesional! Kevin.

Agradezco a mi madre por brindarme su apoyo y sacrificio para poder cumplir la meta de obtener el título profesional, con profunda gratitud este logro es por ustedes; mis padres. Sally

## Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>10</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>19</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>19</b>
1.3.1. Objetivo General	19
- Determinar la mejora en la planificación proceso de mantenimiento correctivo para minimizar los riesgos laborales en una EPS en el año 2022.	19
1.3.2. Objetivos Específicos	19
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>20</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	21
CAPÍTULO III: RESULTADOS	24
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	46
<b>REFERENCIAS</b>	<b>48</b>
ANEXOS	50

## Índice de tablas

Tabla 01: Validación de instrumento.....	22
Tabla 02: Matriz de operacionalización.....	23
Tabla 03: Órdenes de servicio.....	26
Tabla 04: Costos de la mejora de la planificación del mantenimiento.....	

## Índice de figuras

Figura 1 Registro de las atenciones mantenimiento Correctivo.....	26
Figura 2 Criterios para matriz de Riesgos .....	27
Figura 3 Matriz de Riesgos de EP.....	28
Figura 1 Estructura de mejora de planificación del mantenimiento.....	30
Figura 2 Mantenimiento Servicio de desatoro con Varillas.....	31
Figura 3 Mantenimiento de reparación de aguas secundarias.....	32
Figura 4 Mantenimiento Desatoro con Hidrojet.....	33
Figura 5 <i>Etapas del plan de capacitación</i> .....	35
<i>Figura 6 Cronograma de capacitaciones</i> .....	36



## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo mejorar la planificación de mantenimientos correctivos de las redes de agua y desagüe con el fin de minimizar los riesgos laborales en la Entidad Prestadora de Servicios (EPS), se llegó a verificar los errores del sistema de planificación en el área de mantenimiento. Se elaboró un diagnóstico general del área de estudio haciendo uso de una encuesta relacionada a los problemas presentes en la planificación, a su vez se hizo la identificación de riesgos a partir de la matriz de riesgos 5x5, en base a los riesgos identificados y el análisis de planificación se plantea diseñar un auto-instructivo y procedimiento de zanjas interviniendo en tres de las actividades principales; Servicio de desatoro con Varillas, Mantenimiento de reparación de aguas secundarias y Desatoro con Hidrojet, se propone además diseñar un plan de capacitación, este tiene como objetivo asegurar que el personal lo cumpla antes que se le designe a desarrollar un mantenimiento correctivo y por último el diseño de la filosofía 5’S, con el objetivo de asegurar la organización, clasificación orden y limpieza en la ejecución de mantenimientos.

**PALABRAS CLAVES:** Planificación, riesgos laborales, mantenimiento correctivo.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En el campo de los servicios de saneamiento, es común encontrar problemas en cuanto al mantenimiento necesario para sustentar la óptima operación de los mismos, dado que incluye factores que son inherentes al ámbito interno de la empresa, correspondientes a sus procesos de operación, y otros que correspondan directamente al ámbito del personal involucrado en las mismas. Debido al aumento de la población de la ciudad, las administraciones municipales o de empresas deben suministrar servicios básicos de agua y alcantarillado a los residentes. Satisfacer la demanda domiciliar de los servicios de agua potable y alcantarillado es clave para promover la salud de la población. Operar una "Planta de Tratamiento de Agua Potable" incluye monitorear y evaluar los métodos de purificación del agua. Para la salud de los clientes, las instalaciones de purificación de agua deben cumplir con los reglamentos estatales y las normas técnicas. Cada procedimiento en una planta de tratamiento de agua debe ser funcional para convertir el agua cruda en agua potable para los habitantes del municipio y las autoridades responsables y el personal de control de calidad deben supervisar dichas plantas (Burgos, 2019).

El Estado Peruano determina cómo se pueden utilizar sus recursos naturales (Constitución Política del Perú, 1993), y bajo esta facultad ha establecido un monopolio en la prestación de los servicios de saneamiento en todo el Perú. En las zonas urbanas ha delegado la responsabilidad a los gobiernos municipales, quienes a través de las Empresas Prestadoras de Servicios (EPS) gestionan y prestan dichos servicios en sus respectivas localidades; la EPS de Saneamiento Cajamarca Sociedad Anónima (EPS) bajo la Ley 26887, de 1997) opera bajo un marco legal que le otorga independencia funcional y administrativa; sin embargo, establece un conjunto de normas que dan como resultado que el gobierno central financie su gestión, entendiendo la mejora del proceso de

mantenimiento correctivo para minimizar los riesgos laborales para lo cual, en este estudio se utiliza datos del año 2022, con este estudio se pretende mejorar la gestión del mantenimiento correctivo para minimizar los riesgos laborales. (Carranza *et al.*, 2019).

En Ecuador, Paguay (2022) diseñó un plan de mantenimiento preventivo y correctivo de los sistemas de agua potable de la comunidad Pardo Troje, parroquia Santiago de Quito, cantón Colta, provincia de Chimborazo. Tuvo tres objetivos: diagnóstico operativo, análisis del sistema de abastecimiento y propuesta del plan de mantenimiento. A través de una profunda investigación teórica de las variables objeto de estudio se obtuvieron los conocimientos necesarios para elegir las normas técnicas adecuadas al cumplimiento de los objetivos, la metodología de investigación fue del tipo descriptiva, explicativa y evaluativa, se analizaron las causas del problema y el consumo del recurso hídrico de la comunidad. Los resultados permitieron mostrar que el análisis de laboratorio arroja que el agua es adecuada para humanos. La principal conclusión es que el sistema de agua presenta daños en la infraestructura, calidad, cobertura y mantenimiento; atribuyendo así a que la calidad del servicio no es la adecuada.

En Bolivia, Loaiza (2019) escribió el artículo científico: Gestión de mantenimiento correctivo en instalaciones públicas universitarias de la Costa Este del Lago, cuyo objetivo fue describir la gestión de mantenimiento correctivo en instalaciones públicas universitarias de la Costa Este del Lago. Lo hizo porque las universidades necesitan adaptar y mejorar los procesos de mantenimiento de la infraestructura en general. La variable de estudio fue la gestión de mantenimiento correctivo descrita con sus antecedentes teóricos. El estudio fue del tipo descriptivo, no experimental, de campo y transversal y como resultado encontró que las instalaciones públicas de la Costa Este del Lago deben considerar a los trabajadores y usuarios, aplicar calidad en sus

procesos e implementar un plan de mantenimiento preventivo para reducir las actividades del mantenimiento correctivo.

En Ecuador, Mallía (2019) en su trabajo: Propuesta de mejora del plan de mantenimiento de la planta de producción de agua potable de Guayaquil identificando la criticidad de los equipos del proceso productivo y enfocado en la técnica T.P.M.; propuso un plan de mantenimiento para la planta de producción de agua potable, lo hizo averiguando qué equipos son los más importantes para el proceso de producción y centrándose en el T.P.M. El objetivo fue encontrar formas de mejorar el mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo en la planta, para lo cual hizo un análisis del estado actual de funcionamiento de los equipos que intervienen en el proceso productivo de la planta. También fue determinar cuánto conoce el recurso humano sobre los procesos y equipos a su cargo, tanto desde el punto de vista técnico como operativo. Se utilizó una matriz de criticidad para describir el proceso de producción y determinar qué etapas o piezas del equipo necesitan más atención, prestando más atención a los equipos con una alta tasa de fallas, requisitos de disponibilidad operativa, costos de mantenimiento y riesgo para la seguridad, la salud y el medio ambiente. Una vez recabada la información necesaria, se propuso un plan de mejora del mantenimiento de los equipos críticos ya implantados, lo cual se realizó mediante el método TPM (mantenimiento productivo total).

En Ecuador, Martínez (2022) realizó su tesis de maestría bajo el título “Evaluación de riesgos de seguridad aplicada al personal de facturación de la empresa pública metropolitana de agua potable y saneamiento de Quito, contratista MARSED S.A., utilizando la metodología GERITRA. El propósito del estudio fue identificar y evaluar las amenazas potenciales para el personal de facturación de la empresa pública metropolitana de agua potable y saneamiento de Quito. Fue un estudio descriptivo transversal mediante la aplicación de la metodología técnica para la gestión de

riesgos laborales “GERITRA”, que implica en primera instancia la aplicación de un cuestionario para evaluar la percepción del riesgo desde la perspectiva del personal operativo de facturación. de la empresa MARSED S.A., que presta servicios en la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento de Quito. Este estudio se realizó con el fin de evaluar los riesgos de seguridad en el personal operativo de facturación de la empresa que presta servicios en el Metropolitano Esto permitió presentar los hallazgos más destacados de la evaluación, tales como: robos en ruta, ataques de perros en residencias , agresividad de los clientes y atropellos de automóviles en las vías.

En Perú, Serin y Morales (2020) en la investigación titulada: Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para Reducir Riesgos Laborales en la Empresa LC&N COR SAC, 2020. describieron en su trabajo de investigación las teorías del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo se utilizó un diseño de investigación preexperimental, con un cuestionario que se aplicó a a todos los trabajadores de la empresa en mención, para lo cual se utilizó datos de la empresa, para conocer cómo se encuentra actualmente la empresa con respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Como resultados se mostró la carencia que existente en cuanto a la identificación de todos los riesgos y la evaluación de riesgos, el hecho de que no habían recibido capacitación sobre el tema y la ausencia de prácticas de trabajo seguras. Se logró realizar un IPER a los trabajos rutinarios que se realizaban en la empresa, lo que dio como resultado la identificación de 193 peligros de alto riesgo y 355 peligros de mediano riesgo. Tras la ejecución del plan de seguridad, que incluía capacitaciones, inspecciones, procedimientos de trabajo seguro, seguridad en el trabajo a través de la observación preventiva y la aplicación del sistema de medición, se resolvieron los problemas que estaba teniendo la empresa en cuestión, elaborando un plan de seguridad y salud en trabaja. En consecuencia, se afirmó que los peligros planteados por el empleo actual dentro de la organización bajo revisión se han mitigado significativamente.

En Perú, Según (Quispe, 2018) en su artículo científico denominado: Propuesta de planificación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa de saneamiento SEDA – Juliaca; determinó que la Empresa de Saneamiento Seda-Juliaca no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo, el cual es necesario para desarrollar adecuadamente sus operaciones operativas como la planta de tratamiento de agua potable. Objetivo del proyecto Proponer un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para el saneamiento de Seda en Juliaca. La técnica descriptiva aplicó estándares de seguridad al ambiente de trabajo de la empresa, mientras que el método inductivo generó hallazgos y sugerencias para reducir peligros, riesgos y accidentes. Empleados de saneamiento de Seda-Juliaca. En el primer diagnóstico, el cumplimiento de la Norma OHSAS de la empresa fue del 30%, lo que indica que el sistema de gestión era subóptimo y que se debe explorar un sistema de gestión de seguridad. para la empresa; Se resolvió implementar programas de seguridad y capacitación para los trabajadores de las instalaciones de tratamiento de Saneamiento Seda-Julica. Los métodos y la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos integran y muestran el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, necesario para proponer acciones.

Fernández (2018) en su trabajo de Titulación de Master denominada: Gestión de Mantenimiento: Lean Maintenance y TPM, explica que, se define el mantenimiento como todas las acciones que tienen como objetivo preservar un artículo o restaurarlo a un estado en el cual pueda llevar a cabo alguna función requerida. El mantenimiento surge desde que el hombre ha necesitado la necesidad de crear herramientas para sobrevivir. Estas herramientas tenían sus fallos o se rompían, por lo que el hombre tenía que repararlas o mejorarlas para que estas tuviesen una durabilidad superior.

El objetivo más importante de mantenimiento es asegurar que la instalación estará en disposición de producir un mínimo de horas determinado del año.

La disponibilidad es un indicador que ofrece muchas posibilidades de cálculo y de interpretación. La definición de la fórmula de cálculo de la disponibilidad tendrá un papel vital para juzgar si el departamento de mantenimiento de cualquier instalación industrial está realizando su trabajo correctamente o es necesario introducir algún tipo de mejora.

Herramienta KAIZEN para la mejora de la planificación en el mantenimiento

Método Kaizen

A partir de la consolidación de la economía japonesa, muchos han sido los interrogantes que se han planteado respecto a los modelos y prácticas utilizadas en el resurgir después de la devastación causada por la Segunda Guerra Mundial. La necesidad de edificar desde el principio las bases financieras y productivas de Japón, implicó una integración entre altos, medios y bajos perfiles, es decir, todos con igual compromiso de afrontar los nuevos retos, desafíos que se presentaban día tras día.

Kaizen surgió entonces como una filosofía sinérgica que integraba la capacidad de respuesta de todos los perfiles, para así afrontar los desafíos que se planteaban cotidianamente, además, al ser necesario no solo restablecer el tejido económico, sino social, este se convirtió en un estilo de vida, lo cual generó un cambio cultural que repercutió en el desempeño productivo de los japoneses. Ellos consideran al Kaizen como la clave de la ventaja competitiva japonesa.

El término Kaizen es de origen japonés, y significa "cambio para mejorar", lo cual con el tiempo se ha aceptado como "Proceso de Mejora Continua". La traducción literal del término es:

KAI: Modificaciones

ZEN: Para mejorar

El principio en el que se sustenta el método Kaizen, consiste en integrar de forma activa a todos los trabajadores de una organización en sus continuos procesos de mejora, a través de pequeños aportes.

La implementación de pequeñas mejoras, por más simples que estas parezcan, tienen el potencial de mejorar la eficiencia de la planificación de las operaciones, y lo que es más importante, crean una cultura organizacional que garantiza la continuidad de los aportes, y la participación del personal en una búsqueda constante de soluciones adicionales.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO | 21, (2021) de España en su informe denominado: Prevención de Riesgos Laborales en el Sector del Agua: Informe de desarrollo y propuestas, determinado en el análisis de las contingencias profesionales del sector, a partir de la bibliografía y documentación consultada así como de la opinión de las personas que participaron en el estudio, han ayudado a determinar las condiciones de trabajo sobre las que es necesario intervenir con el fin de encontrar problemas musculoesqueléticos relacionados con el trabajo en las ocupaciones estudiadas.

Riesgos ergonómicos y psicológicos.

Falta de evaluaciones de riesgo ergonómico para el manejo de peso, acciones repetidas y posturas forzadas.

Prevención de riesgos ergonómicos ineficaz.

La identificación de los factores de riesgo, la evaluación de la exposición y la propuesta e implementación de acciones preventivas no se pueden hacer de otra manera.

La ergonomía participativa evita que los TME en el lugar de trabajo sufran tensión física. El objetivo es prevenir las molestias y daños musculoesqueléticos relacionados con el trabajo en los



trabajadores mediante la implementación de cambios y mejoras en el lugar de trabajo a través de procedimientos participativos que involucren a las personas en la planificación y control de una parte significativa de su trabajo, con suficiente conocimiento y poder para influir en los procesos y resultados para lograr objetivos deseables. La resolución de problemas por parte de las partes afectadas es un derecho y una necesidad para mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

Es posible que los trabajadores no reconozcan las preocupaciones ergonómicas debido a la falta de capacitación.

La capacitación y la información de la mayoría de las organizaciones es solo un cumplimiento formal, proporcionado por escrito para obtener la firma del trabajador, pero no es práctico ni periódico. Solo brindan consejos de manejo de carga para factores de riesgo ergonómico.

Los trabajadores perciben peligro por esta falta de formación y conocimientos. No conocen el peligro ni relacionan los TME con factores de riesgo ocupacionales, sino que culpan a la edad u otros rasgos personales.

La exposición al riesgo sanitario parece tener mayor preocupación en la gestión de la prevención en las empresas del sector. Si bien se conocen los peligros y las medidas preventivas, los esfuerzos deben concentrarse en gestionar su aplicación.

Encontramos violaciones de varios principios generales de prevención en el RD 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los agentes químicos en el trabajo: Suministro y mantenimiento de equipos de seguridad de los trabajadores y agentes químicos; reduciendo la exposición; Reduciendo la duración y la intensidad de la exposición; Limpieza.; Reducir los agentes químicos en el lugar de trabajo al mínimo requerido para

el trabajo; Manipulación, almacenamiento y transporte seguros en el lugar de trabajo de productos químicos y desechos peligrosos.

Todas las operaciones expuestas a riesgos biológicos se ajustarán al Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores frente a los riesgos de agentes biológicos en el trabajo. Los escenarios varían por empresa, centro, estación, etc., pero hemos encontrado que las carencias preventivas de estos agentes se centran en:

Entregar equipo de protección a los empleados.

Proporcione baños limpios con antisépticos para ojos y piel.

Tenga un área designada para almacenar el equipo de protección, y límpielo y pruébelo antes y después de usarlo. Repare o reemplace el engranaje roto. reutilizado

Antes del almuerzo y antes de salir del trabajo, tómese 10 minutos para la higiene personal.

Contar con áreas donde los trabajadores puedan quitarse la ropa de trabajo y los EPP biológicamente contaminados y almacenarlos para uso exclusivo.

La corporación lavará, descontaminará y destruirá la ropa de trabajo y equipo de protección de la parte anterior. Los trabajadores no pueden llevárselos a casa.

Informar al personal sobre nuevos procesos y dar formación teórica y práctica sobre seguridad de agentes biológicos.

La prevención de riesgos laborales en la industria del agua puede necesitar reflexiones urgentes:

Mediante métodos participativos cuantitativos o cualitativos, identificar los factores de riesgo ergonómico del puesto de trabajo investigado, analizar sus causas y proponer formas de mejorar las condiciones de trabajo.

Los roles de gestión deben manejar el riesgo ergonómico. En estas posiciones, asociadas al trabajo con pantallas de visualización de datos en las que destacan los movimientos repetitivos, la postura mantenida sentado durante toda la jornada laboral, junto con determinados factores derivados de la organización del trabajo, plantean la necesidad de analizar estas exposiciones y desarrollar información y concienciación. iniciativas de trabajadores y empresas para solucionar problemas.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Una mejora en la planificación de mantenimiento correctivo minimizará los riesgos laborales en una EPS en el año 2022?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

- Determinar la mejora en la planificación proceso de mantenimiento correctivo para minimizar los riesgos laborales en una EPS en el año 2022.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Análisis de la planificación del mantenimiento correctivo en una EPS.
- Analizar los principales riesgos laborales en una EPS en el año 2022
- Estudiar como la mejora en la panificación de mantenimiento correctivo se relaciona con los riesgos laborales en una EPS en el año 2022.

#### 1.4. **Hipótesis**

- La mejora de la planificación del mantenimiento correctivo minimiza los riesgos laborales en una EPS en el año 2022.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1 Tipos de investigación

**Según el tipo:** Esta investigación es de tipo básica, este tipo de investigación se caracteriza porque se enmarca únicamente en los fundamentos teóricos, sin tomar en cuenta los fines prácticos. Según Baena (2014), la investigación pura “es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento” Su propósito es formular nuevos conocimientos o modificar los principios teóricos ya existentes, incrementando los saberes científicos. La investigación básica está orientada a descubrir las leyes o principios básicos, así como en profundizar los conceptos de una ciencia, considerándola como el punto de apoyo inicial para el estudio de los fenómenos o hechos.

**Según enfoque:** Es de tipo cuantitativo, se caracteriza porque “refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación; además, el investigador plantea un problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 5).

**Según su diseño:** es de tipo no experimental ya que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (Henández Sampieri, 2009).

### 2.2 Población y muestra

La población y muestra está representada por el total de riesgos laborales identificados y existentes en el servicio de mantenimiento correctivo de la EPS.

### 2.3 Instrumento

El instrumento usado para identificar, registrar y analizar los riesgos laborales ha sido mediante el documento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.

## 2.4 Validación de instrumento

El instrumento (Matriz de riesgos) metodología cinco por cinco ha sido validado mediante la RM N°050-2013-TR.

**Tabla 1**

**Validación de Instrumento**

INSTRUMENTO	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	TÉCNICAS
(Matriz de riesgos) ha sido validado mediante la RM N°050-2013-TR.	Entrevista con trabajadores Observación directa para identificar riesgos.	Analizar los datos haciendo uso de Excel.

**Fuente:** Elaboración propia.

## 2.5 Aspectos éticos

Para el presente, se cuenta con la autorización de uso de datos tomados estrictamente con fines académicos, solicitando a mantener en reserva el nombre de la EPS. De igual forma se está citando todas las fuentes consultadas.

## 2.6 Procedimiento

El presente trabajo se realizó siguiendo una secuencia de pasos.

- Encuesta a operarios de mantenimiento correctivo.
- Recopilación de información del área de mantenimiento correctivo.
- Observación directa del proceso de mantenimiento correctivo, con el propósito de conocer el flujo.

- Se realizará el análisis, para dar una pronta solución aplicando herramientas de un ingeniero industrial.

## 2.7 Matriz de operacionalización de variables

Tabla 2

*Matriz de Operacionalización de Variables*

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
INDEPENDIENTE Planificación de mantenimiento Correctivo	La planificación de mantenimiento implica la supervisión de condiciones de activos para evaluar la necesidad de trabajo de mantenimiento.	% de índice de cumplimiento de planificación	$Agua = \frac{\# \text{ manttos ejecutados}}{\# \text{ manttos programados}}$ <hr/> $Desagüe = \frac{\# \text{ manttos ejecutados}}{\# \text{ manttos programados}}$
DEPENDIENTE Riesgos laborales	Un riesgo laboral se define como “la probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión” según DS 005-2012-TR.	Riesgo Alto Riesgo Medio Riesgo Bajo	$NR = P \times G$ <p>NR: Nivel de Riesgo P: Probabilidad C: Gravedad</p>

**Fuente:** Elaboración propia

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

La Entidad Prestadora de Servicios involucrada en esta investigación brinda servicio de mantenimiento correctivo en todas las conexiones de red primaria y secundaria de agua y desagüe en la ciudad de Cajamarca.

### 3.1 Análisis de sistema de planificación de mantenimiento correctivo.

Considerando que la planificación no es una tarea para tomarse a la ligera, ya que depende de una correcta atención al cliente, con las que el personal trabaja para producir un servicio y satisfacer las necesidades de los clientes, además una correcta planificación permitirá minimizar los riesgos laborales asociados en el servicio, y evitar que ocurran en el futuro.

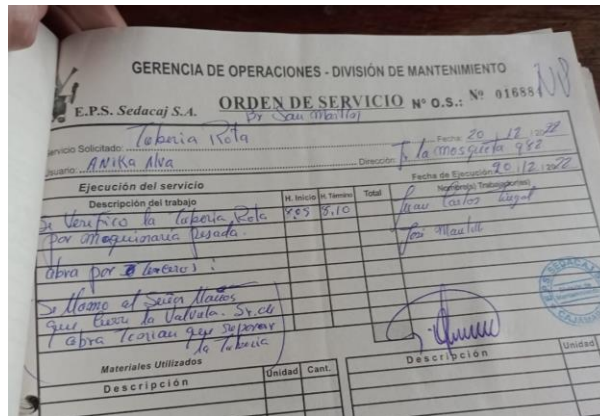
A través, de las entrevistas se pudo identificar algunos errores dentro del plan de mantenimiento:

- a) Recopilación de datos errados; la EPS lleva un conteo del ingreso de Órdenes de Servicio, que son registrados a partir de una plataforma por parte del cliente, sin embargo, se ve una mala filtración, generando un 11% de error, que no es controlado y perjudica en la planificación de atención al cliente, ya que cuentan con un mínimo de operarios (16 Operarios) para atender, el total de órdenes de ambas redes, y este error se identifica una vez que el operario se acerca al usuario final.

*Figura 7*

*Registro de una Orden de Servicio*





Fuente: Entidad Prestadora de Servicios

Tabla

3

Órdenes de servicio

	Órdenes de servicio (AÑO 2022)	Órdenes mal dirigidas
<b>Enero</b>	593	50
<b>Febrero</b>	690	102
<b>Marzo</b>	702	102
<b>Abril</b>	587	30
<b>Mayo</b>	727	82
<b>Junio</b>	587	53
<b>Julio</b>	540	50
<b>Agosto</b>	627	20
<b>Setiembre</b>	587	70
<b>Octubre</b>	914	185
<b>Noviembre</b>	623	82
<b>Diciembre</b>	531	45
	7708	871

Fuente: Entidad Prestadora de Servicios

Como se observa en la tabla anterior 871 órdenes son erradas, correspondiendo un 11% del total de órdenes generadas en un período.

b) Designar roles inadecuados para las tareas de mantenimiento correctivo.

Es muy importante definir correctamente los roles de cada usuario en la planificación de mantenimiento, de no hacerlo, habrá problemas en el cumplimiento de la programación, además se evitará que personal no autorizado ejecute tareas de mantenimiento fuera de campo de conocimiento y dominio. En este caso en la EPS se encontró una debilidad en identificar que el personal asignado esté capacitado y apto para desarrollar las labores, ya que solo se confía en la palabra del operario, más no existe un registro de las capacitaciones, habilidades, ni requerimientos de los operarios que son necesarias para su labor.

c) Utilizar herramientas desactualizadas.

En las empresas es común que se resistan al cambio, y empiecen a utilizar herramientas actualizadas, es importante saber que más antiguo sea su sistema informático de mantenimiento, más será el esfuerzo que tendrá que realizar el personal para organizar el esfuerzo y que obtenga los resultados esperados. En este caso la EPS carece de un registro de procedimiento escrito de trabajo, ya que sólo lo brindan de manera oral y el operario procede a registrar en base a lo indicado y desarrollar por criterio intuitivo y con apoyo de los operarios que tienen mayor experiencia en el proceso, y realiza un registro manual de las atenciones realizadas trimestral.

*Figura 8*

*Registro de las atenciones mantenimiento Correctivo*

AGUA		2022					
		I Trim.	II Trim.	III	IV		
1.	Reparación bombas agua	510	1,100	1,710	2,218	0=178	N=156
2.	" " " " " "	76	738	269	251	0=14	N=9
3.	Redes secundarias	33	51	94	133	0=17	N=12
	3.1 Faltas						
	3.2 Temporales						
4.	Reemplazo de válvula control Dist.	01	3	2	4		N=1
5.	Instalación tapa caja red.	14	46	75	128	0=15	N=31
6.	Presión	40	51	96	175	0=20	N=41
7.	Reparación de válvula 4" (Hidráulica)	01	01	05	05		
8.	Reemplazo " " 4" (Hidráulica)	01	01	01	01		
9.	Reparación Red Primaria 12"	-	01	01	02	0=01	
<b>Desague</b>							
1.	Operarios Limp. Desague	308	548	824	1,042	0=24	N=63
2.	" " " " " "	165	295	430	560	0=59	N=31
3.	Limpieza Cables Hidráulicos	15.66	26.402	37.432	46.472	0=3.14	N=1.64
4.	" " " " " "	482	736	931	1,148	0=98	N=38
5.	Instalación Tapa Desague	26	52	61	78	0=5	N=6
6.	" " " " " "	19	49	62	78	0=4	N=6
7.	Limpieza Canchales 17. Carbonera	2	05	09	13	0=2	N=1
8.	" " " " " "	1	06	08	12		N=7
9.	Inst. Válvula antirretorno	3	31	05	07	0=1	N=1
10.	Reparación Pestaña						
	Junio = Red Primaria 12"		(01)				
	Red W - Milopon						

Fuente: Entidad Prestadora de Servicios

d) Capacitaciones deficientes.

Tampoco se debe pasar por alto que una buena planificación de mantenimiento incluye capacitar a las personas involucradas para que realicen el trabajo lo mejor posible. En este punto es fundamental además que los operarios obtengan toda la información posible y los medios de lleva a cabo las actividades de mantenimiento, y que esta información sea fácil de entender, para todos los operarios y/o involucrados en la actividad.

**3.2 Análisis de los principales riesgos laborales en la EPS.**

Para el análisis de los riesgos laborales en la EPS se ha realizado mediante la entrevista con los operarios, y la matriz de riesgos con metodología cinco por cinco (5 x 5) donde se logró identificar y analizar los riesgos, esta matriz genera un espectro de colores que te permite ver el impacto de cada riesgo como alto, medio o bajo el cual se detallan a continuación.

Para la creación de la matriz se ha considerado los siguientes criterios

**Figura 9**

Criterios para matriz de Riesgos

**Criterios de la matriz de riesgos**

Gravedad	×	Probabilidad	=	Impacto del riesgo
Insignificante		Muy probable		Bajo
Menor		Probable		Mediano
Moderada		Posible		Alto
Importante		No es probable		
Catastrófica		Muy improbable		

*Figura 10*

Matriz de Riesgos de EP

MATRIZ DE RIESGOS

		GRAVEDAD				
		1 Insignificante	2 Menor	3 Moderado	4 Importante	5 Catastrófico
PROBABILIDAD	5 Muy Probable	5	10	15	20	25
					Aprendizaje empírico sobre el mantenimiento correctivo Falta de Procedimiento Escrito de mantenimiento correctivo	
	4 Probable	4	8	12	16	20
			Uso incorrecto de EPP y conservación inadecuada.	Falta de acciones preventivas de seguridad y salud ocupacional. No se encuentran registros de charlas de seguridad laboral. Registros incompletos de exámenes médicos de personal operativo.	Frecuencia baja de capacitación en mantenimiento correctivo. Suplantación de personal por trabajadores externos. Personal de tercera edad ejecutando trabajos de mantenimiento correctivo Enfermedades ergonómicas.	
	3 Posible	3	6	9	12	15
		Mal clima laboral, discrepancias disfunción en el entorno.	Atención logística deficiente de los requerimientos para mantenimiento. Incremento de parque motor en Cajamarca. Factores climáticos impactan actividades.	Falta de Equipos de Protección Personal. Unidades móviles no disponibles ni operativas para el mantenimiento correctivo. Inadecuada disposición de las excretas.		
2 No probable	2	4	6	8	10	
			Falta de control de alcoholemia.	Falta de protocolo para el uso de unidades móviles asignadas al mantenimiento correctivo.		
1 Muy Improbable	1	2	3	4	5	
		(1-6): Riesgo Bajo	(7-12): Riesgo Medio		(13-25): Riesgo Alto	

Fuente: Elaboración propia

Como se puede visualizar en la imagen, contamos con un total de riesgos identificados en la planificación y ejecución de mantenimiento correctivo, existe un 32% de riesgos altos, 53% de riesgos moderados y 16% de riesgos bajos.

### 3.3 Matriz de operacionalización de variables independiente y dependiente de indicadores de evaluación inicial.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
INDEPENDIENTE Planificación de mantenimiento Correctivo	La planificación de mantenimiento implica la supervisión de condiciones de activos para evaluar la necesidad de trabajo de mantenimiento.	% de índice de cumplimiento de planificación	$Red\ Agua = \frac{\# manttos\ ejecutados}{\# manttos\ programados}$ $Red\ Agua = \frac{3182}{7708} = 41\%$
			$Desagüe = \frac{\# manttos\ ejecutados}{\# manttos\ programados}$ $Red\ desagüe = \frac{3655}{7708} = 47\%$
DEPENDIENTE Riesgos laborales	Un riesgo laboral se define como “la probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión” según DS 005-2012-TR.	Riesgo Alto Riesgo Medio Riesgo Bajo	32% de riesgos altos 53% de riesgos moderados 16% de riesgos bajos

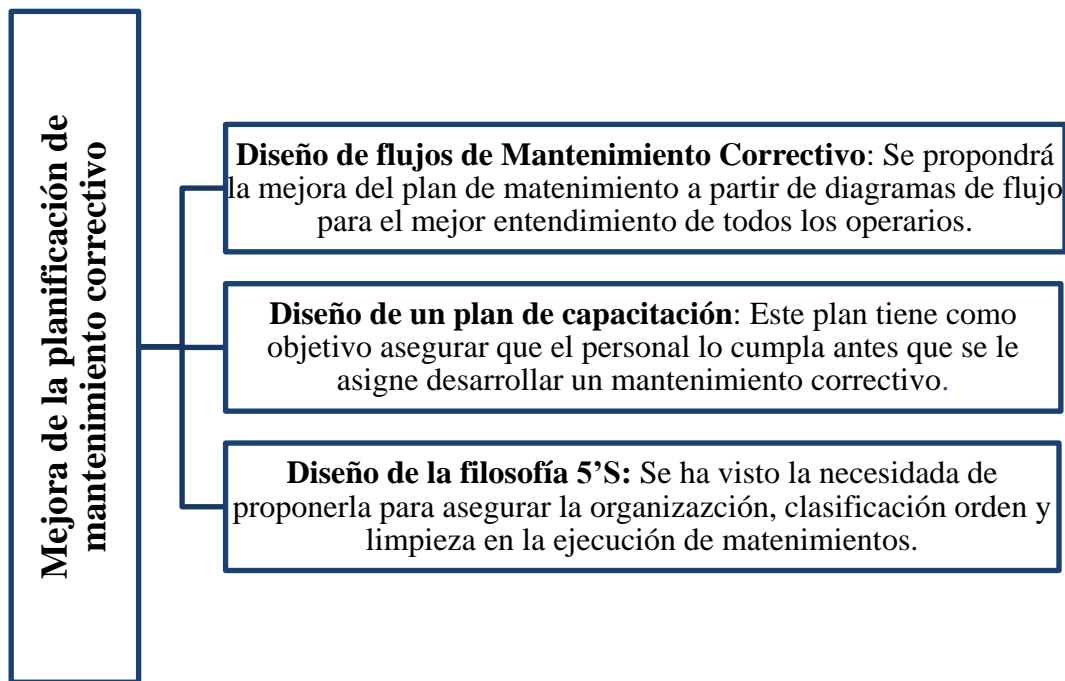
Fuente: Elaboración propia.

### 3.4 Mejora de la planificación del mantenimiento

A continuación, se brindará la propuesta para la mejora de la planificación del mantenimiento correctivo.

Figura 11

Estructura de mejora de planificación del mantenimiento



Fuente: Elaboración propia

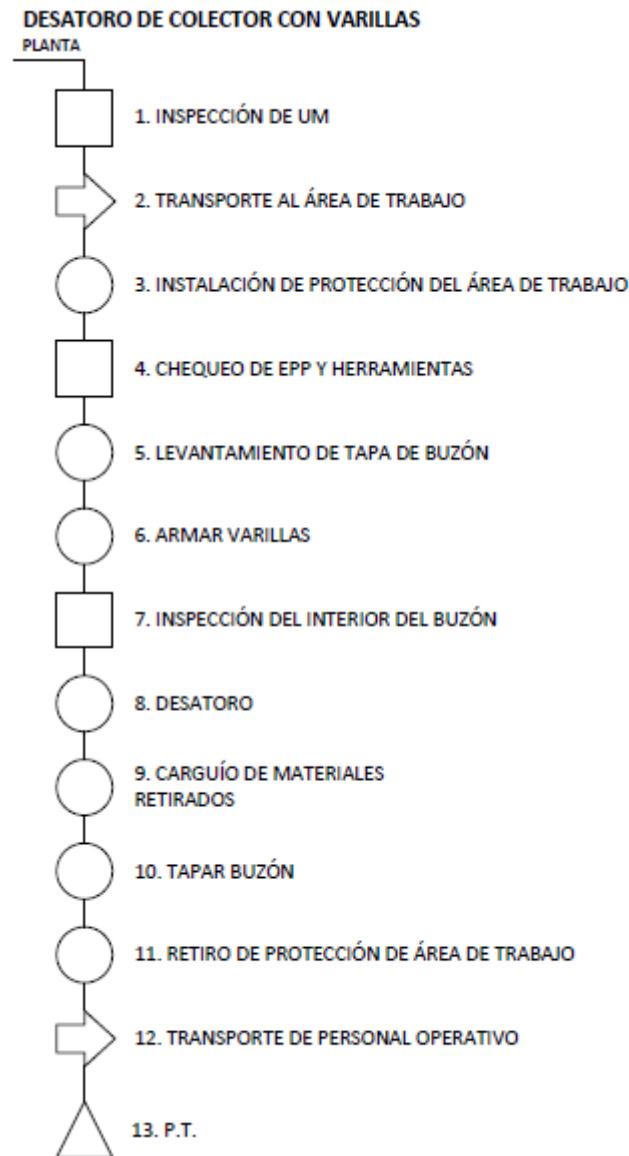
#### 3.4.1 Diseño de flujos de mantenimientos Correctivos.

Luego del diagnóstico de la planificación del mantenimiento, se da a conocer que es necesario cortar la tendencia del aprendizaje empírico, para tener como resultado un mejor servicio concluido, por ese motivo se sugiere diseñar los flujos de cada uno de los mantenimientos ejecutados tanto en la Red de agua como en la red de desagüe.

El mantenimiento correctivo consta en realizar tres actividades como el: Desatoro de colector con varillas, reparación de redes de agua secundarias y desatoro con Hidrojet.

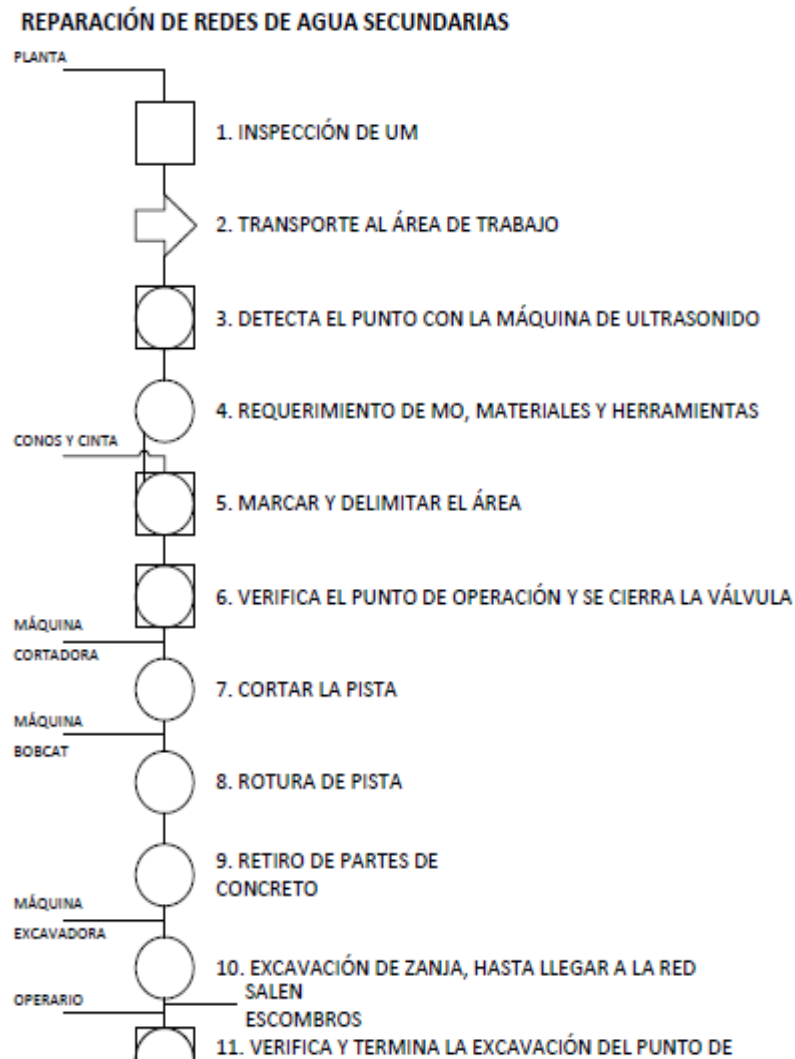
Para la ejecución de estos tipos de mantenimiento el personal lo desarrollaba de forma empírica, donde los trabajadores aprendían mirando de los demás, o del personal con más experiencia.

*Figura 12 Mantenimiento Servicio de desatoro con Varillas*





**Figura 13** *Mantenimiento de reparación de aguas secundarias*



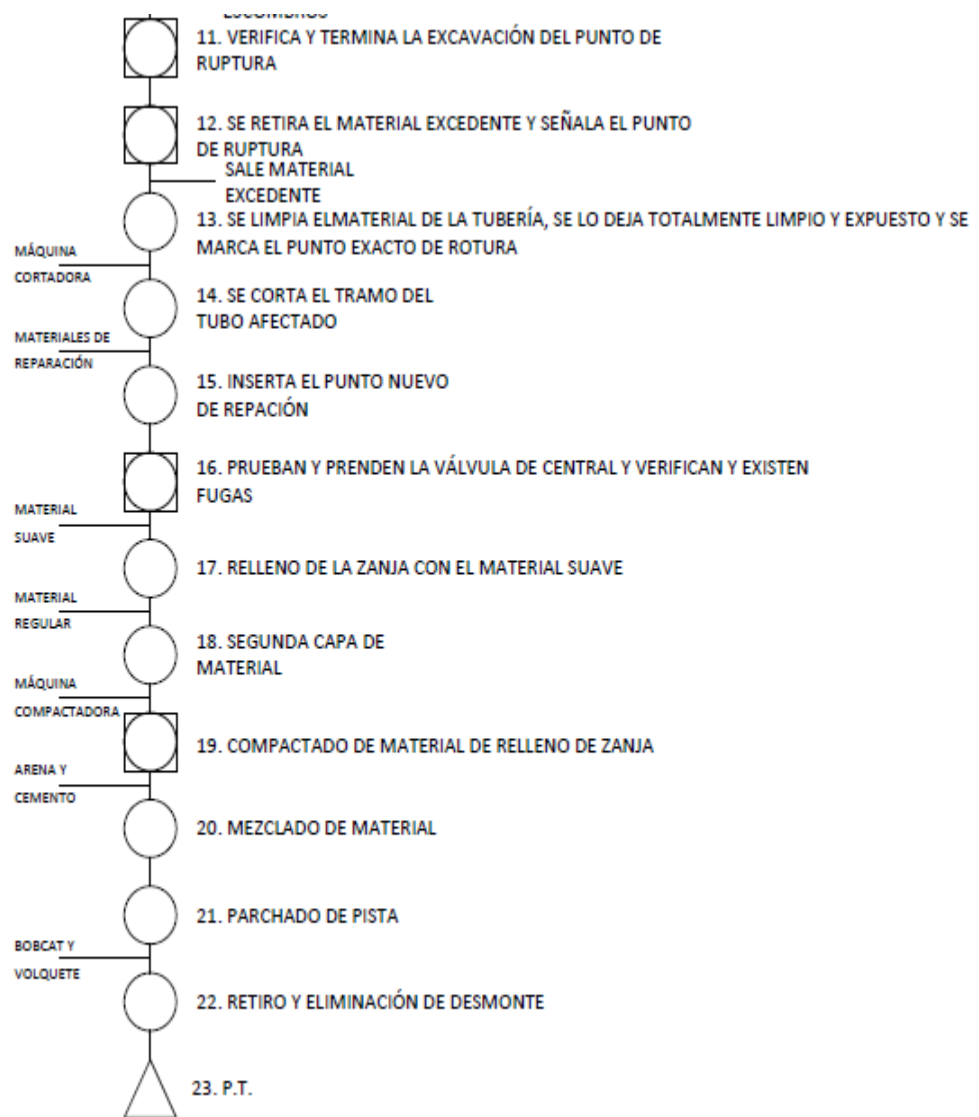
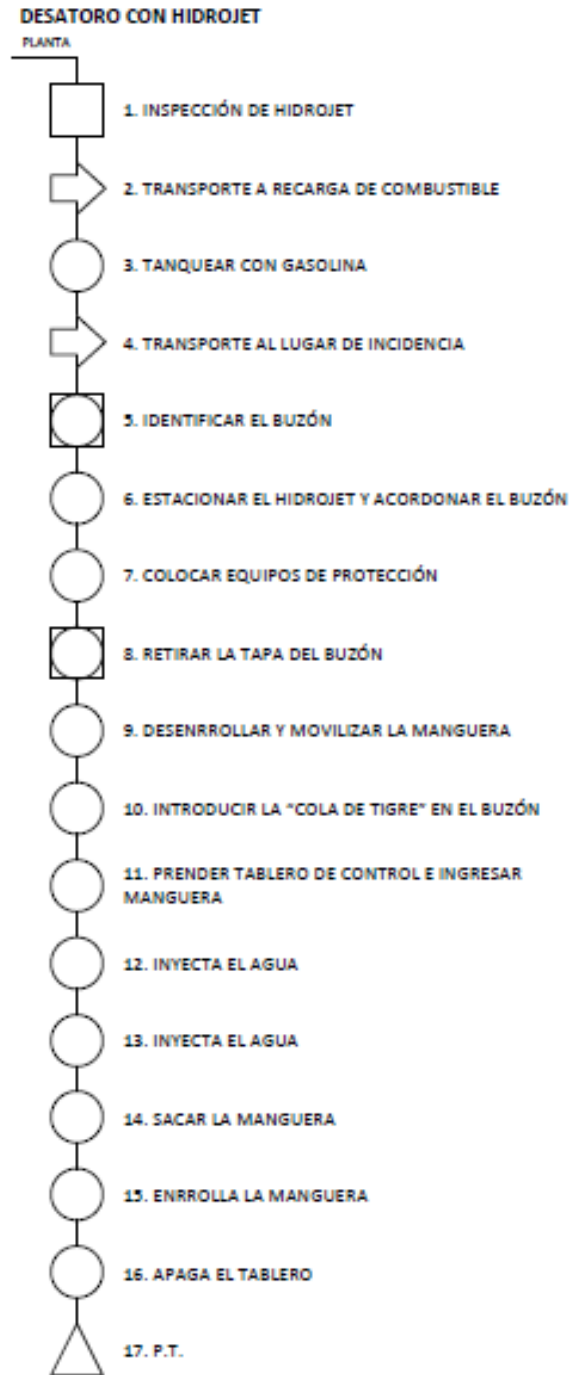


Figura 14 Mantenimiento Desatoro con Hidrojet

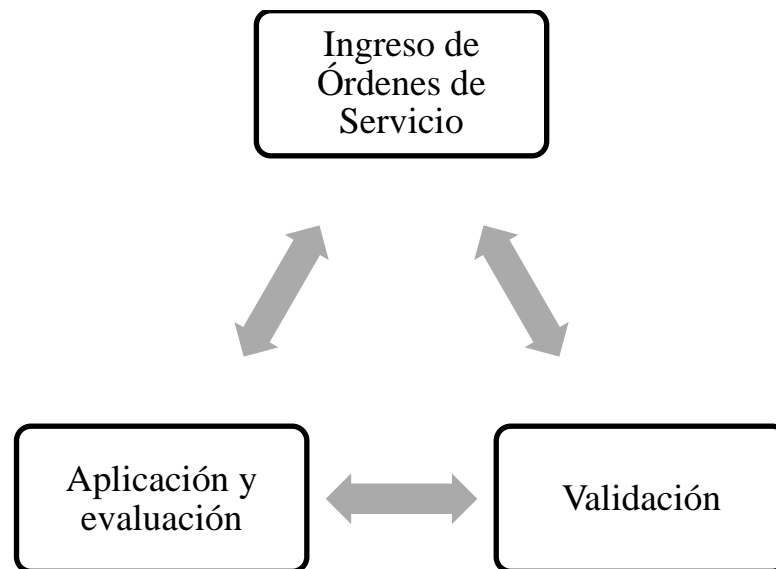


### 3.4.2 Desarrollo de un plan de capacitación

Según diagnóstico se procede a elaborar un pan de capacitaciones, el cual abarca los temas de mantenimiento correctivo, en donde los operarios deben ejecutar de forma óptima su función. Y evitar tener retrasos.

**Figura 15**

#### *Etapas del plan de capacitación*



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a las etapas planteadas, se muestra los temas relacionados. En donde se considera los temas necesarios, y básicos antes de dar una atención, se está considerando la necesidad de llevar capacitaciones intensivas de 2 semanas a todos los trabajadores, y luego mantenerlas con el tiempo cada 15 días.

Figura 16 Cronograma de capacitaciones

<b>Responsables: Especialistas en gestión del mantenimiento - Capacitaciones intensivas</b>											
<b>Fecha inicio:</b>		<b>Semana</b>									
<b>Fecha fin:</b>		<b>1°</b>					<b>2°</b>				
<b>Temas</b>	<b>Hora</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>X</b>	<b>J</b>	<b>V</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>X</b>	<b>J</b>	<b>V</b>
<b>Introducción a la gestión del mantenimiento</b>	7:00 – 8:00 am	X		X							
<b>Orden y limpieza en el área laboral</b>	7:00 – 8:00 am		X					X			
<b>Uso de señalización y delimitación de áreas por temas de seguridad</b>	7:00 – 8:00 am					X				X	
<b>Atención de mantenimiento según lo requerido</b>	7:00 – 8:00 am					X	X		X		
<b>Reporte de atención a cliente.</b>	7:00 – 8:00 am								X		X

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la tabla número 9, se menciona las capacitaciones dirigidas a los colaboradores de área de mantenimiento, se busca tener una respuesta más eficiente y evitar los riesgos generados en el proceso.

Sumado a este cronograma se está considerando procedimiento de Estándar de tareas, con el fin de cumplir con las especificaciones solicitadas de la normativa. (Ver Anexo 2).

### 3.4.3. Diseño de filosofía 5’S

La filosofía 5S es un enfoque de gestión de origen japonés busca mejorar la eficiencia, organización y limpieza en el lugar de trabajo como: Seiri (Clasificar), Seiton (Ordenar), Seiso (Limpiar), Seiketsu (Estandarizar) y Shitsuke (disciplina).

Este diseño se realizó considerando.

Nombre de la tarea	Duración	Semana 1							Semana 2							Semana 3							
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
Diseño de filosofía	21 días																						
Seiri (clasificar)	1 día/sem	x							x							x							
Seiton (ordenar)	1 día/sem		x							x							x						
Seiso (limpiar)	1 día/sem			x							x							x					
Seiketsu (estandarizar)	4 días/sem				x	x	x	x				x	x	x	x				x	x	x	x	
Shitsuke (disciplina)	16 días						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

Fuente: Elaboración propia

1. Seiri (Clasificar): Consiste en identificar y eliminar elementos innecesarios en el área de trabajo. Según Hirano (2017), "La primera S, Seiri, es una práctica para eliminar todo lo innecesario de un área de trabajo. Esto significa identificar elementos no utilizados o no necesarios y deshacerse de ellos".
2. Seiton (Ordenar): Implica organizar los elementos necesarios para que estén fácilmente accesibles y se puedan encontrar rápidamente. En palabras de Imai (2012), "El objetivo de la segunda S, Seiton, es colocar los elementos necesarios en su lugar correcto, de manera que puedan ser ubicados y utilizados de forma rápida y sencilla".
3. Seiso (Limpiar): Se refiere a mantener el área de trabajo limpia y ordenada. Como menciona Shingo (2012), "La tercera S, Seiso, implica la limpieza y el mantenimiento regular del área de trabajo para asegurar que esté en condiciones óptimas de funcionamiento".

4. Seiketsu (Estandarizar): Significa establecer estándares para mantener las prácticas de las tres primeras S. En palabras de Ohno (2018), "El cuarto S, Seiketsu, implica la creación de reglas y estándares para mantener la organización y limpieza en el lugar de trabajo".
5. Shitsuke (Sostener): Es la etapa de mantener y mejorar continuamente las prácticas de las 5S. En palabras de Nakao (2016), "La quinta S, Shitsuke, se refiere a la disciplina para mantener y mejorar constantemente las prácticas de las 5S en el lugar de trabajo”.

Se presenta las etapas con relación a las actividades planteadas.

Etapa de las 5S	Actividades
<b>Seiri</b>  <b>(Clasificación)</b>	1. Realizar un inventario detallado de los elementos presentes en el área de trabajo.
	2. Diferenciar entre elementos necesarios y aquellos que no lo son.
	3. Eliminar o deshacerse de los elementos innecesarios de manera definitiva.



---

**Seiton (Orden)** 4. Designar un lugar específico para cada elemento necesario, asignando ubicaciones fijas y definidas.

---

5. Utilizar etiquetas y marcas para identificar claramente los lugares designados.

---

6. Establecer un sistema visual y claro para ubicar rápidamente los elementos necesarios.



---

**Seiso (Limpieza)** 7. Realizar una limpieza profunda y exhaustiva del área de trabajo, eliminando la suciedad y el desorden.

---

8. Establecer rutinas de limpieza y mantenimiento periódicas para mantener el área en condiciones óptimas.





---

**Seiketsu** 9. Crear reglas y estándares para mantener la organización y limpieza en  
**(Estandarización)** el área de trabajo.

---

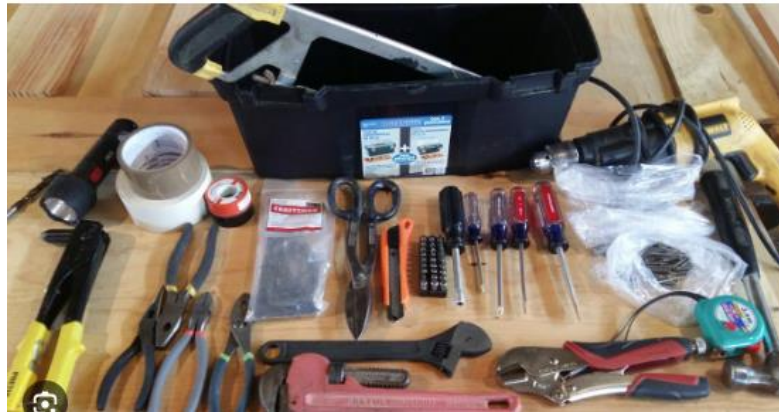
10. Implementar un sistema de etiquetado y señalización para facilitar la identificación de lugares y elementos.

---

**Shitsuke** 11. Capacitar y sensibilizar al personal sobre la importancia de mantener  
**(Disciplina)** las 5S.

---

12. Establecer una cultura de disciplina y compromiso para mantener y mejorar continuamente las prácticas de las 5S.




---

Hirano, H. (2012)

### 3.5 Evaluación del Beneficio Costo para la planificación del mantenimiento correctivo.

El Beneficio-Costo (B/C) siendo una medida utilizada en economía y análisis de proyectos para evaluar la viabilidad y eficiencia de una inversión o proyecto. Básicamente, se compara el valor de los beneficios esperados de un proyecto con los costos asociados a la planificación e implementación del mantenimiento correctivo, el beneficio se referirá específicamente en reducir los riesgos laborales, que al no tomar en cuenta las propuestas originarían costos elevados por multas.

Considerando que, según la escala de multas expresada en soles, se realizará considerando el número de trabajadores.

### ESCALA DE MULTAS EXPRESADA EN SOLES



Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	222.75	247.50	346.50	396.00	445.50	544.50	693.00	792.00	891.00	1,138.50
Grave	544.50	693.00	792.00	891.00	990.00	1,237.50	1,435.50	1,683.00	1,881.00	2,227.50
Muy grave	1,138.50	1,237.50	1,435.50	1,584.00	1,782.00	2,029.50	2,326.50	2,673.00	3,019.50	3,366.00
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
Leve	445.50	693.00	891.00	1,138.50	1,584.00	2,227.50	3,019.50	4,108.50	4,999.50	11,137.50
Grave	2,227.50	2,920.50	3,811.50	4,801.50	6,237.00	8,019.00	10,345.50	12,028.50	13,909.50	22,275.00
Muy grave	3,811.50	4,900.50	6,336.00	8,118.00	10,593.00	13,612.50	17,622.00	21,384.00	24,502.50	37,867.50
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
Leve	1,287.00	4,405.50	6,237.00	11,533.50	15,345.00	18,463.50	26,235.00	37,669.50	53,806.50	76,824.00
Grave	7,771.50	19,404.00	25,839.00	32,323.50	38,758.50	51,727.50	64,647.00	90,486.00	103,405.50	129,294.00
Muy grave	13,018.50	25,987.50	39,006.00	57,222.00	70,191.00	91,030.50	117,018.00	156,024.00	208,048.50	260,023.50

Tabla 3

Ítem	Medida	Cantidad	Precio Unitario	Total
Diseño de Mejora de plan de mantenimiento	Mes	3	4,500.00	13,500.00
<b>Descripción</b>		<b>Costos anuales</b>		
Casco de seguridad	Unid	8	18	144
Anteojos de seguridad luna oscura	Unid	16	9	144
Tapón de oído 3M	Unid	16	3	48
Anteojos de seguridad luna clara	Unid	16	9	144
Chalecos de Seguridad C/Naranja T/L	Unid	8	41	328
Guantes P/Manipulación	Unid	16	13	208
Zapatos dieléctricos	Unid	8	59	472
Equipos de Protección Personal (EPP)				<b>1,488.00</b>
<b>Descripción</b>				
Botiquín Primeros Auxilios de Madera 20 x 30 cm	Unid	1	40	40
Señalización				
Conos	Unid	8	15	120

<b>Cinta de seguridad roja</b>	Unid	5	10	50
<b>Cinta de seguridad amarilla</b>	Unid	5	10	50
<b>Señalización Calle clausurada por obras</b>	Unid	4	20	80
<b>Señales pare y siga</b>	Unid	4	15	60
<b>Extintor tipo A, C PQS</b>	Unid	2	150	300.00
<b>Equipos de Emergencia y Primeros Auxilios</b>				<b>700.00</b>
<b>Capacitaciones</b>		Horas	Costo/ hora	Costo total
<b>Capacitación sobre higiene ocupacional y ergonomía</b>	Horas	4	45	180
<b>Capacitación sobre primeros auxilios</b>	Horas	4	45	180
<b>Capacitación sobre uso de extintores</b>	Horas	4	100	400
<b>Capacitación sobre excavaciones</b>	Horas	4	100	400
<b>Capacitaciones en trabajos en espacios confinados</b>	Horas	4	100	400
				1,560.00
<b>Inversión Intangible</b>				
<b>Costos por el plan de mantenimiento</b>				13,500.00
<b>Costo de capacitación</b>				1,560.00
<b>Inversión total</b>				15,060.00
<b>Inversión Tangible</b>				
<b>Equipos de Emergencia y Primeros Auxilios</b>				700.00
<b>Equipos de Protección Personal (EPP)</b>				1,488.00
<b>Inversión total</b>				2,188.00
<b>Costo total de diseño</b>				<b>S/ 17,248.00</b>

Fuente: Propia

En base a las regulaciones de condiciones laborales, R.M. N° 008-2020-TR., que establece directrices y regulaciones que afectan las condiciones laborales en una empresa. La Ley N° 28806 establece infracciones leves, graves y muy graves.

A continuación se detallará las infracciones en relación a los riesgos identificados en la empresa:

Tabla 4

<b>Gravedad de Infracción</b>	<b>Número de infracción</b>	<b>Costo por Infracción</b>	<b>Costo por Infracción</b>
<b>Leve</b>	3	445.50	S/ 1,336.50
<b>Grave</b>	10	2,227.50	S/ 22,275.00
<b>Muy Grave</b>	6	3,811.50	S/ 22,869.00
			<b>S/ 46,480.50</b>

**Fuente:** (Ley N° 28806 - Ley General de Inspección de Trabajo, 2023)

Al aplicar una inspección de la empresa SUNAFIL, bajo los montos designados en soles, considerando en infracciones ascienden a s/. 46480.50.

Sin embargo al diseñar la mejora en la planificación del mantenimiento correctivo, asciende s/. 17,248.00, siendo un monto inferior en comparación de lo ya mencionado.

Al diseñar la mejora de la planificación del mantenimiento correctivo, nos da un beneficio generando un ahorro, que veremos a continuación:

Fórmula: Ahorro de la mejora en la planificación

Ahorro de la Mejora = Infracciones por multas – Inversión de Mejora

Ahorro de la mejora = **S/ 46,480.50 - S/ 17,248.00**

Ahorro de la mejora = **S/ 29,232.50**

Por consiguiente, el Beneficio/ Costo de la mejora de la planificación de mantenimiento correctivo, es igual a:

*Ecuación 1 Fórmula Beneficio /Costo*

$$\frac{\text{Beneficio}}{\text{Costo}} = \frac{\text{Ahorro de la mejora de la planificación}}{\text{Costo Total de la Inversión de la mejora}}$$

$$\frac{\text{Beneficio}}{\text{Costo}} = \frac{\text{S/ 29,232.50}}{\text{S/ 17,248.00}}$$

$$\frac{\text{Beneficio}}{\text{Costo}} = 1.69$$

Al hallar el Beneficio/costo, se puede analizar que la EPS, por cada sol invertido (s/. 1.00) en la mejora, el beneficio económico esperado es s/. 0.69.

## **CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **4.1 Discusión**

En la investigación de (Rubio & Miguel, 2011) titulada “Sistema del gestión del mantenimiento” determina que el emplear e implantar un plan de mantenimiento preventivo dentro de una empresa, sobre todo, del rubro industrial, favorece notablemente y generan alta rentabilidad, sí y solo sí, es implementada correctamente, alcanzado un beneficio que rodea la cifra promedio de hasta S/50,000.00 cuando se cumplen los parámetros estándar establecidos, lo cual corrobora parte de nuestro objetivo general.

Por otro lado (Ventura & Claudia, 2019) manifiesta que, mejorar la productividad del mantenimiento, reduce considerablemente los tiempos de ejecución de labores, por lo que las empresas del sector se ven obligadas a considerar esta herramienta como base fundamental en la mejora continua de las operaciones relacionadas al mantenimiento industrial, logrando así ventajas competitivas que, a la vez, genera al final un valor agregado notable para el cliente, lo cual es atractivo para el cliente y de esta forma, se alinea con la investigación.

Una vez diseñada la matriz de riesgos nos permite dar a conocer las mejoras a partir de los procedimientos que se necesita para la ejecución de atención de los mantenimientos.

### **4.2. Conclusiones**

En base al análisis de la situación actual, se dio a conocer que la empresa adolece de un sistema de planificación, teniendo como resultados el % de índice de cumplimiento de planificación en números de mantenimientos ejecutados sobre los mantenimientos programados como resultado se cuenta con 41% de cumplimiento de atención de mantenimientos para la red de agua y 47% de atención correspondiente a la red de desagüe.

- Una vez analizando los principales riesgos asociados a los proyectos ejecutados, se determinó que se cuenta con un 32% de riesgos altos, 53% de riesgos moderados y 16% de riesgos bajos, teniendo la necesidad de buscar controlar los riesgos altos para minimizar el impacto en la operación.
- Se determinó una mejora a partir del diseño de un auto-instructivo y procedimiento de zanjas interviniendo en las actividades como: Servicio de desatoro con Varillas, Mantenimiento de reparación de aguas secundarias y Desatoro con Hidrojet, y controles de seguridad y salud ocupacional; se propuso además diseñar un plan de capacitación, teniendo como objetivo asegurar que el personal esté apto para desempeñar su trabajo en el campo como el mantenimiento correctivo y por último el diseño de la filosofía 5’S, con el objetivo de asegurar la organización, clasificación orden y limpieza en la ejecución de mantenimientos, teniendo como una relación directa de la mejora con la minimización de riesgos ya que conlleva mantener buenas prácticas, siendo responsables de los actos y condiciones inseguras que puedan influir los riesgos determinados inicialmente.

## REFERENCIAS

- Burgos, Y. (2019). Guía para la evaluación técnica de plantas de tratamiento de agua potable. Universidad Libre de Colombia.
- Constitución Política del Perú, 1. (1993).
- Henández Sampieri, 2. (2009). Investigación.
- Quispe, N. (2018). PROPUESTA DE PLANIFICACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA DE SANEAMIENTO SEDA – JULIACA. Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado - UNA, 7(4), 809-816. doi:<http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.4.103>
- Fragas, Y. S., Peña, D. M., & Alfonso, P. M. H. (2016). Sistema automatizado para la gestión del mantenimiento de equipos (módulos administración y solicitud de servicio). Revista Ciencias Técnicas Agropecuarias, 24(5), 85-90.
- Gamarra Antonio, J. L. (2018). Propuesta de mejora en la gestión de mantenimiento del área de hilandería en las etapas de prehilado para una empresa textil basado en la implementación de TPM.
- Herrera Caldas, V. A. (2015). Desarrollo de un plan de gestión de mantenimiento de software para el Departamento de Sistemas de la Universidad Politécnica Salesiana basado en la norma ISO/IEC 14764:2006. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/8936>
- Herrera-Galán, M., & Duany-Alfonzo, Y. (2016). Metodología e implementación de un programa de gestión de mantenimiento. Ingeniería Industrial, 37(1), 2-13.



Salazar Alza, P. C., & Portal Arribasplata, E. (2016). Propuesta de implementación de mantenimiento productivo total (TPM) en la gestión de mantenimiento para incrementar la disponibilidad operativa de los equipos de movimiento de tierras en la empresa Multiservicios Punre S.R.L., Cajamarca 2016. Universidad Privada del Norte.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2004543>

Soto Huaripata, Y. E., & Arteaga Malca, J. L. (2021). Gestión de mantenimiento para incrementar la disponibilidad de la estación de bombas GEHO para aguas residuales en una empresa minera de Cajamarca 2020. Universidad Privada del Norte.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2207313>

Hirano, H. (2012). 5S para todos: guía de aplicación de las 5S para mejorar la productividad y la calidad. México, D.F.: Grupo Editorial Patria.

Yoshida, K., Taguchi, H., & Naito, Y. (2016). 5S Red Tag System: Simplified Guide to Sort, Set in Order, Shine, Standardize, Sustain.

## Anexos

### Anexo 1 Validación de instrumentos

#### FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: MANTENIMIENTO CORRECTIVO Y RIESGOS LABORALES

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir: mantenimiento correctivo y riesgos laborales. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 22 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

#### I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Ricardo Fernando Ortega Mestanza		
Sexo:	Varón (x)	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	Más de 11 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister (x)	Doctor
Áreas de experiencia profesional			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas (x)

#### II. Breve explicación del constructo

La investigación cuyo título es: “Mejora del proceso de mantenimiento correctivo para minimizar riesgos laborales en una EPS, Cajamarca 2022”; tiene como objetivo determinar cómo se ejecuta el mantenimiento correctivo en la empresa SEDACAJ y asimismo analizar los riesgos laborales a los que está sometido el personal dedicado al servicio, con base en determinados criterios observados en el campo.

#### III. Criterios de Calificación

##### a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar almacén e inventarios se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar almacén e inventarios” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar mantenimiento correctivo y riesgos laborales” (puntaje 1), “relevante para evaluar mantenimiento correctivo y riesgos laborales (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar almacén e inventarios” (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

##### b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar mantenimiento correctivo y riesgos laborales” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar

ITEMS		Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
<b>MANTENIMIENTO CORRECTIVO</b>														
Nº	Items													
1	Recibo con frecuencia capacitaciones sobre mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Mi aprendizaje sobre mantenimiento correctivo es empírico.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Recibo con oportunidad los EPP y herramientas para realizar mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	La atención logística de los requerimientos para mantenimiento correctivo es eficiente.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	Las unidades móviles destinadas para el mantenimiento correctivo reciben adecuado y oportuno.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Existe un Manual de Procedimientos para las actividades de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	El número de unidades móviles para atender las actividades de mantenimiento correctivo es óptimo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Las directivas de seguridad se aplican adecuadamente.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Existe un protocolo para el uso de unidades móviles asignadas al mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Existen trabajadores externos (terceros) que se dedican a labores de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Se realizan charlas de seguridad laboral sobre mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
<b>RIESGOS LABORALES</b>														
Nº	Items													
12	Existe personal con exceso de edad para las actividades de mantenimiento correctivo	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	Los exámenes médicos al personal que realiza mantenimiento correctivo no son recurrentes.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	El uso incorrecto de EPP y su conservación son los adecuados a las tareas de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	Los equipos destinados a las tareas de mantenimiento correctivo se presentan sin fallos.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Diseñado por: Kevin Gómez Rumay; Selly Janeth Díaz Portilla

16	El incremento del parque automotor en Cajamarca constituye riesgo laboral para la realización de tareas de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	El aumento de lluvias es un factor de riesgo laboral en las actividades de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	El clima y el riesgo laborales está alejado de malestar, discrepancias y disfunción en el entorno.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
19	La presencia de personas imprudentes constituye un riesgo laboral para las actividades de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
20	El incremento de la población es un factor de riesgo laboral en las tareas de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
21	El control de alcoholémie evita riesgos laborales en las tareas de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
22	Se realiza desinfección de manos y de herramientas con excretas luego de las actividades de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 4 y tienen las siguientes expresiones: (Este ítem variará según lo que el testista indique debe estar como alternativa en las respuestas de las preguntas planteadas).

1                      2                      3                      4  
 Muy en desacuerdo    Desacuerdo    De acuerdo    Muy en desacuerdo

Firma del experto:



Ing. Ricardo Fernando Ortega Mestanza

Diseñado por: Kevin Gómez Rumay, Saily Janeth Díaz Portilla

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: MANTENIMIENTO CORRECTIVO Y RIESGOS LABORALES**

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir: mantenimiento correctivo y riesgos laborales. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 22 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

**I Datos Generales**

Nombre y Apellido	Eduardo Augusto Brivio		
Sexo:	<input checked="" type="checkbox"/> Var	<input type="checkbox"/> Muje	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	25 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor
Áreas de experiencia profesional			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más <input checked="" type="checkbox"/>

**II. Breve explicación del constructo**

La investigación cuyo título es: "Mejora del proceso de mantenimiento correctivo para minimizar riesgos laborales en una EPS, Cajamarca 2022"; tiene como objetivo determinar cómo se ejecuta el mantenimiento correctivo en la empresa SEDACAJ y asimismo analizar los riesgos laborales a los que está sometido el personal dedicado al servicio, con base en determinados criterios observados en el campo.

**III. Criterios de Calificación**

**a. Relevancia**

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar almacén e inventarios se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem "Nada relevante para evaluar almacén e inventarios" (puntaje 0), "poco relevante para evaluar mantenimiento correctivo y riesgos laborales" (puntaje 1), "relevante para evaluar mantenimiento correctivo y riesgos laborales" (puntaje 2) y "completamente relevante para evaluar almacén e inventarios" (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

**b. Coherencia**

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem "No es coherente para evaluar mantenimiento correctivo y riesgos laborales" (puntaje 0), "poco coherente para evaluar mantenimiento correctivo y riesgos laborales" (puntaje 1), "coherente para evaluar mantenimiento correctivo y riesgos laborales" (puntaje 2) y es "totalmente coherente para evaluar mantenimiento correctivo y riesgos laborales" (puntaje 3).

Dictado por: Kevin Gómez Rumay, Saly Janeth Díaz Portilla

ITEMS		Referencia				Cohesión				Claridad				Sugerencias
<b>MANTENIMIENTO CORRECTIVO</b>														
Nº	Ítem													
1	Recibo con frecuencia capacitaciones sobre mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Mi aprendizaje sobre mantenimiento correctivo es empírico.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Recibo con oportunidad los EPP y herramientas para realizar mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	La atención logística de los requerimientos para mantenimiento correctivo es eficiente.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	Las unidades móviles destinadas para el mantenimiento correctivo reciben adecuado y oportuno.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	Existe un Manual de Procedimientos para las actividades de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	El número de unidades móviles para atender las actividades de mantenimiento correctivo es óptimo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Las directivas de seguridad se aplican adecuadamente.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Existe un protocolo para el uso de unidades móviles asignadas al mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Existen trabajadores externos (terceros) que se dedican a labores de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	Se realizan charlas de seguridad laboral sobre mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
<b>RIESGOS LABORALES</b>														
Nº	Ítem													
12	Existe personal con exceso de edad para las actividades de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
13	Los exámenes médicos al personal que realiza mantenimiento correctivo se son recientes.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	El uso incorrecto de EPP y su conservación son los adecuados a las tareas de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	Los equipos destinados a las tareas de mantenimiento correctivo se presentan sin fallas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Dictado por: Kevin Gómez Rumay, Saly Janeth Díaz Portilla

16	El incremento del parque automotor en Cajamarca constituye riesgo laboral para la realización de tareas de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
17	El aumento de lluvias es un factor de riesgo laboral en las actividades de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	El clima y el riesgo laborales está alojado de malestar, discrepancias y distracción en el entorno.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
19	La presencia de personas imprudentes constituye un riesgo laboral para las actividades de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
20	El incremento de la población es un factor de riesgo laboral en las tareas de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
21	El control de alcoholismo evita riesgos laborales en las tareas de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
22	Se realiza inspección de manos y de herramientas con exactitud luego de las actividades de mantenimiento correctivo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	


Las alternativas de respuesta van de 1 a 4 y tienen las siguientes expresiones. (Esto ítem variará según lo que el ítem indique debe estar como alternativa en las respuestas de las preguntas planteadas)






1                      2                      3                      4






Muy en desacuerdo    Desacuerdo    De acuerdo    Muy en desacuerdo

Firma del experto:

## Anexo 2 Procedimiento

<b>EPS - RED S.A.C.</b>		<b>PST/EPS -001</b>	
<b>EPS</b>		<b>PROCEDIMIENTO STANDARD DE TAREA</b>	
<b>TAREA</b>	<b>EXCAVACION DE ZANJAS</b>	Fecha de Revisión	<b>20/03/2023</b>
<b>Cargo</b>	OPERARIOS, AYUDANTES	Fecha de Publicación	
<b>Gerencia</b>	OPERACIONES		
<b>Área</b>	MANTENIMIENTO CORRECTIVO		
<b>Prerrequisitos de competencia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer y entender el Procedimiento de Excavaciones y Zanjias del Manual de Prevención de Pérdidas</li> <li>Personal entrenado en el procedimiento de trabajos cerca de cables eléctricos.</li> <li>Conocer y entender el procedimiento de Herramientas Manuales</li> <li>Conocer y entender el procedimiento en caso de Tormentas Eléctricas</li> </ul>		<b>Referencias relacionadas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ley 29783</li> <li>Política Nacional de Saneamiento Decreto Supremo N° 007-2017-Vivienda.</li> <li>Plan Nacional de Saneamiento 2017 – 2021// DSN° 018-2017-Vivienda.</li> </ul>	
<b>OBJETIVO:</b>  Realizar el proceso de excavación manual de zanja con el fin de tener una visión más clara del problema, en caso sea necesario verificar, cumpliendo con los estándares de seguridad, calidad, eficacia y mejora de habilidades para lograr el cumplimiento del plan de trabajo.		<b>EQUIPO DE PROTECCION PERSONA</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Casco</li> <li>Lentes</li> <li>Zapatos de seguridad</li> <li>Guantes</li> <li>Chaleco reflectivo</li> <li>Ropa de agua</li> <li>Barbiquejo</li> <li>Respirador con filtros para polvo</li> </ul> 	

HERRAMIENTAS		EQUIPOS Y MATERIALES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Palanas</li> <li>▪ Picos</li> <li>▪ Barretas</li> <li>▪ Cortador de concreto</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cinta de señalización / Conos de seguridad</li> <li>▪ Estacas</li> <li>▪ Cemento</li> <li>▪ Arena</li> </ul>	
No.	PASO (QUÉ)	EXPLICACIÓN (CÓMO)	Pasos ejecutados (✓) completado (*) No completado
1.	<b>PREPARAR Y PLANIFICAR</b>    	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Permiso aprobado para realizar la excavación y zanja.</li> <li>▪ Avisos de señalización, bermas, cintas de peligro.</li> <li>▪ Las propiedades colindantes se deben examinar antes de iniciar las operaciones y las condiciones de las excavaciones se planearán de acuerdo con el estudio.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>De la protección a los trabajadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toda excavación será protegida y señalizada apropiadamente para prevenir caída de personal o equipos.</li> <li>- El material extraído de las excavaciones será almacenado a no menos de 60 centímetros de la orilla de la excavación.</li> <li>- En excavaciones profundas mayores de 1,20 metros, la distancia para el material extraído será la mitad de la profundidad de la excavación.</li> </ul>	
2.	<b>TRABAJOS DE EJECUCIÓN</b>  	<p><b>Preparación de Zanja</b></p> <p>Características de la zanja. Profundidad de zanja: 0.50 metros a 1.25 mts o más.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En circunstancias que la ubicación de la zanja se encuentre dentro del radio de 3 m, cercano a instalación de ductería de gas, se procederá a solicitar los permisos necesarios antes del inicio de esta tarea.</li> <li>- Se realizará la delimitación utilizando estacas, conos y cinta de señalización para ubicar y marcar el espacio para la excavación.</li> </ul>	
3.	<b>DELIMITACIÓN</b>  		

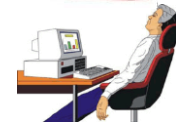
<p>4.</p> <p><b>EXCAVACIÓN</b></p>		<p>Con ayuda del cortador de concreto, comba, y pala plana o una barreta se procederá a cortar el concreto por lo señalado anteriormente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se tendrá cuidado con el uso de herramientas manuales para evitar lesiones al personal con estas.</li> <li>- Para evitar sedimentos ocasionados por la lluvia, terminada la extracción se procederá a tapar el material con plásticos.</li> <li>- El polvo en suspensión producido durante la ejecución de excavaciones deberá controlarse con el uso de agua y otros métodos de aspersión por humedecimiento. Se proporcionará respiradores para polvos a los trabajadores en caso de ser necesario.</li> </ul>		
<p>5.</p> <p><b>EXCAVACIÓN DE MATERIAL</b></p>   		<p>Se realizará el cierre respectivo al terminar los trabajos de excavación restaurando la zona afectada.</p> 		
<p>6.</p> <p><b>CIERRE DE EXCAVACIÓN</b></p> 		<p>Debido al incremento de las normas de seguridad y estándares nacionales e internacionales y al aumento de radiaciones ultravioletas en la zona de Cajamarca, así como, la importancia de la ergonomía en todo ámbito laboral, se establece mejorar las condiciones de salud de todos los trabajadores en las áreas de trabajo de la EPS; teniendo en cuenta para ello los riesgos disergonómicos y de radiaciones ultravioletas, así como, sus medidas de control respectivas.</p>		
<p>7.</p> <p><b>RECOMENDACIONES EN CUANTO A SEGURIDAD INDUSTRIAL E HIGIENE</b></p>				



**7.1 Riesgos Disergonómicos**

Definiciones:

- Ergonomía.- disciplina que se enfoca en el estudio de la interacción entre los seres humanos y los elementos de su entorno laboral, con el objetivo de mejorar el diseño y adaptación de los sistemas y productos para garantizar la seguridad, comodidad y eficiencia del trabajador, buscando optimizar la relación entre las personas y su ambiente de trabajo, considerando factores como la postura, movimientos, iluminación, mobiliario y herramientas utilizadas
- Riesgo Disergonómico.- Factores inadecuados del sistema hombre-máquina y de las interrelaciones con el entorno y el ambiente de trabajo.



Identificación de riesgos:

- Posturas incómodas
- Fatiga
- Movimientos repetitivos
- Sobre carga física

Medidas de Control:

- Carga no mayor de 25 kg.

Posturas adecuadas para la realización de cada trabajo

Manejo Correcto de Cargas para proteger la espalda		
Manejo de cargas livianas		
 Levantar y transportar	 Depositar sobre una mesa o banco	 Recoger de una mesa o banco
Manejo de tubería y ductería		
 Levantar	 Poner sobre el hombro y transportar	

- Realizar ejercicios suaves de relajación muscular

Mano.- Apretar la mano cerrando el puño y relaja, repite tres veces y pasa a la otra mano.







Brazos.- Extienda los brazos hacia arriba por encima de la cabeza con las manos entrecruzadas y las palmas hacia arriba por 10 a 15 segundos, repita el proceso extendiendo los brazos hacia atrás por la parte lateral del cuerpo.







Piernas.- Coloque los pies a la altura de los hombros, los brazos pegados al cuerpo y flexione las rodillas levemente hasta sentir que los músculos de la pantorrilla se tensan, por espacio de 5 a 10 segundos, luego volver a la posición inicial y repetir el proceso por tres veces.



**7.2 Radiaciones Ultravioletas**

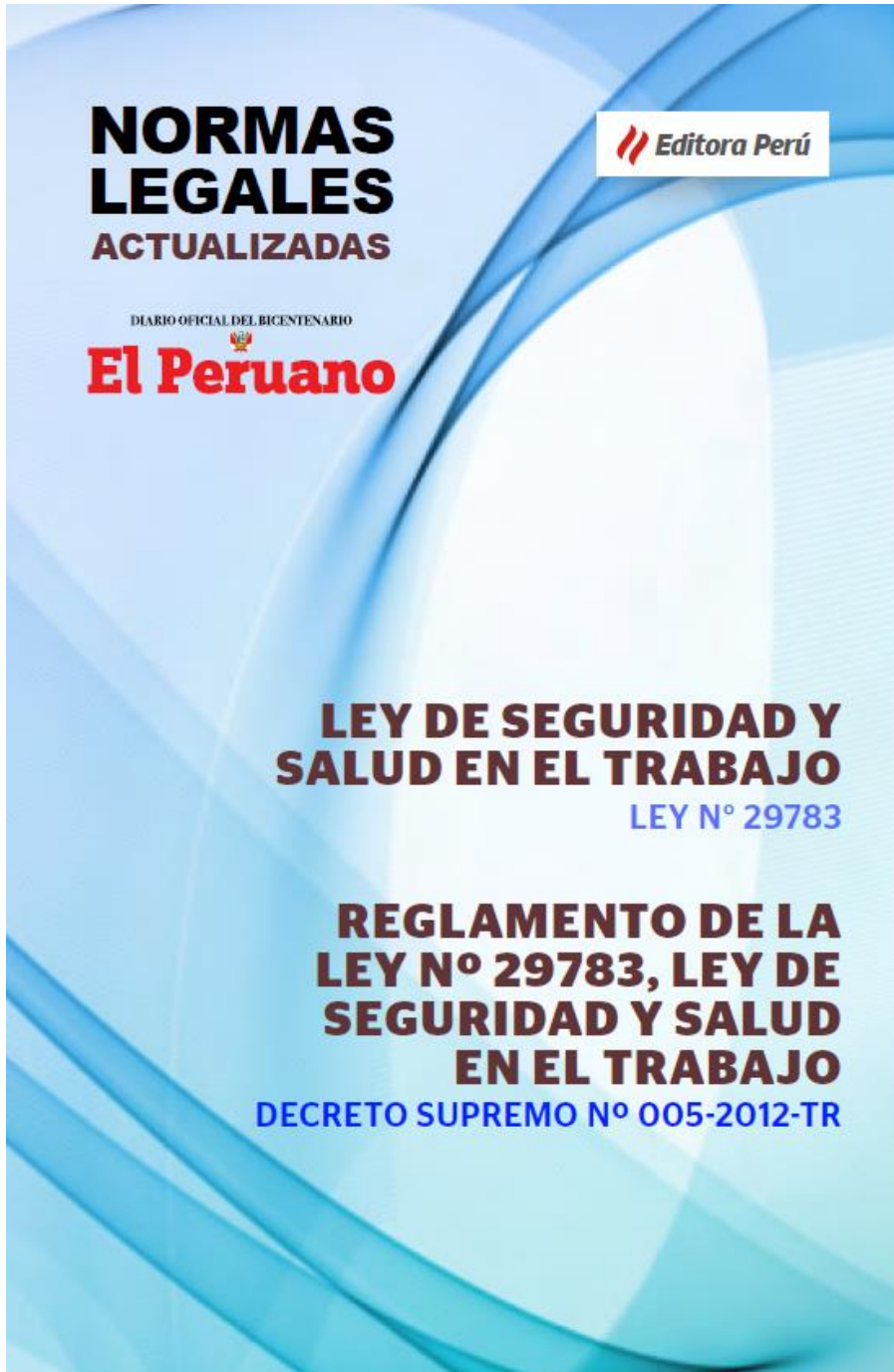
		<p>Estira las piernas, contrae los músculos tres segundos y relaja volviendo a la posición inicial.</p> <p>Cuello.- Incline el cuello lateralmente, haciendo presión a cada lado que inclina por espacio de 10 segundos.</p> <p><u>Definiciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Radiación Ultravioleta.- Radiación electromagnética, producida por los rayos solares, que puede causar efectos en la salud si la exposición es permanente y no se tiene protección.</li> </ul> <p><u>Identificación de riesgos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quemadura solar</li> <li>• Irritación de la piel</li> <li>• Ardor de ojos</li> <li>• Insolaciones</li> </ul> <p><u>Medidas de Control:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de protector solar con factor 50.</li> <li>• Uso de lentes con filtros para radiaciones UV-A y UV-B</li> </ul>	   	
--	--	---	---	--

<b>Preparado por:</b> Diaz Portilla Sally Gomez Rumay Kevin	Fecha : 23/01/2023	Nombre del Trabajador	No. ID
<b>Validado por:</b>	Fecha :		
<b>Aprobado por:</b>	Fecha :	Competencia verificada por	Fecha:

	Decisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indica que es necesaria la presencia de la supervisión para su verificación y/o aprobación antes de continuar con el siguiente paso.</li> </ul>
	Autorización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indica que es necesario contar con autorización (formato) para realizar la tarea.</li> </ul>
	Peligro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este símbolo es usado cuando un peligro probablemente resulte en un daño personal severo o la muerte si no se hace conforme al procedimiento.</li> </ul>
	Advertencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este símbolo es usado para ADVERTIR contra peligros y prácticas inseguras que podrían resultar en un daño personal si no es seguido conforme al procedimiento.</li> </ul>

### Anexo 3

Ley 29783 Ley Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo



2	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<b>LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
<b>LEY N° 29783</b>		
<p><i>(Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20 de agosto de 2011)</i></p> <p>EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA</p> <p>POR CUANTO:</p> <p>El Congreso de la República Ha dado la Ley siguiente:</p> <p>EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;</p> <p>Ha dado la Ley siguiente:</p> <p style="text-align: center;"><b>LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>TÍTULO PRELIMINAR</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PRINCIPIOS</b></p> <p><b>I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN</b> El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.</p> <p><b>II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD</b> El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.</p> <p><b>III. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN</b> El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p><b>IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b> Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.</p> <p><b>V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL</b> Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.</p>	<p><b>VI. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD</b> Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.</p> <p><b>VII. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN</b> El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p><b>VIII. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD</b> Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.</p> <p><b>IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN</b> Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:</p> <p style="margin-left: 20px;">a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.</p> <p style="margin-left: 20px;">b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.</p> <p style="text-align: center;"><b>TÍTULO I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DISPOSICIONES GENERALES</b></p> <p><b>Artículo 1. Objeto de la Ley</b> La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.</p> <p><b>Artículo 2. Ámbito de aplicación</b> La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.</p>	

**Artículo 3. Normas mínimas**

La presente Ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

**TÍTULO II**

**POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengán durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

**Artículo 5. Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores:

a) Medidas para combatir los riesgos profesionales en el origen, diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (como los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos).

b) Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

c) Medidas para la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.

d) Medidas de comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y en todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive.

e) Medidas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

**Artículo 6. Responsabilidades con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a que se refiere el artículo 5 debe precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.

**Artículo 7. Examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Para los efectos del examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores debe ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces para resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar y evaluar los resultados.

**TÍTULO III**

**SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Artículo 8. Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Créase el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, a fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 9. Instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por las siguientes instancias:

- a) El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.

**CAPÍTULO I**

**CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Artículo 10. Naturaleza y composición del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Créase el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancia máxima de concertación de materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al sector trabajo y promoción del empleo.

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes:

4	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<p>a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.</p> <p>b) Un representante del Ministerio de Salud.</p> <p>c) Un representante del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente para la Salud (Censopas).</p> <p>d) Un representante de ESSALUD.</p> <p>e) Cuatro representantes de los gremios de empleadores a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep).</p> <p>f) Cuatro representantes de las centrales sindicales a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).</p> <p>La acreditación de la designación de los representantes de los gremios de la Confiep y de las centrales sindicales es efectuada por resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las referidas organizaciones. El plazo de la designación es por dos años, pudiendo ser renovable.</p> <p><b>Artículo 11. Funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> Son funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:</p> <p>a) Formular y aprobar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.</p> <p>b) Articular la responsabilidad y las funciones respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes para la ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.</p> <p>c) Plantear modificaciones o propuestas de normativa en seguridad y salud en el trabajo, así como de aplicación o ratificación de instrumentos internacionales sobre la materia.</p> <p>d) Implementar una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población en general en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades gubernamentales, empleadores, organizaciones de empleadores y trabajadores.</p> <p>e) Articular y coordinar acciones de cooperación técnica con los sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>f) Coordinar acciones de capacitación, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>g) Fortalecer el Sistema Nacional de Registro y Notificación de Información de Accidentes y Enfermedades Profesionales, garantizar su mantenimiento y reporte, y facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.</p> <p>h) Garantizar el desarrollo de servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores del sistema.</p>	<p>i) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores.</p> <p>j) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión e información en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>k) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de los actores del sistema.</p> <p>l) Fiscalizar el cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>Artículo 12. Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CONSEJOS REGIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo 13. Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> Créanse los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo como instancias de concertación regional en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y de apoyo a las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo de los gobiernos regionales.</p> <p>El Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes:</p> <p>a) Un representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.</p> <p>b) Un representante de la Dirección Regional Salud.</p> <p>c) Un representante de la Red Asistencial de ESSALUD de la región.</p> <p>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. (*) <i>Artículo modificado en este inciso por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.</i></p> <p>e) Cuatro representantes de las organizaciones de trabajadores de la región, a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).</p> <p>La acreditación de la designación de los representantes de los gremios de empleadores y de trabajadores es efectuada por resolución directoral</p>	

El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	5
<p>de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las organizaciones señaladas. El plazo de la designación es por dos años, pudiendo ser renovable.</p>	<p><b>Artículo 16. Rol suprarrector de los sectores trabajo y salud</b> El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que coordinan con el ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin.</p>	
<p><b>Artículo 14. Funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> Son funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:</p>	<p><b>TÍTULO IV</b> <b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> <b>CAPÍTULO I</b> <b>PRINCIPIOS</b></p>	
<p>a) Formular y aprobar los programas regionales de seguridad y salud en el trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación. b) Articular las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos para la ejecución del programa regional de seguridad y salud en el trabajo. c) Garantizar, en la región, una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población local en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades regionales, empleadores, organizaciones de empleadores y organizaciones de los trabajadores. d) Garantizar, en la región y en los lugares de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación vigente. e) Coordinar acciones de capacitación regional, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo. f) Implementar el Sistema Regional de Registro de Notificaciones de Accidentes y Enfermedades Profesionales en la región, facilitando el intercambio de estadísticas regionales y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes. g) Promover el desarrollo de servicios de salud en el trabajo en la región, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores de la región. h) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores de la región. i) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión regional e información en seguridad y salud en el trabajo. j) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de las instituciones regionales.</p>	<p><b>Artículo 17. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.</p>	
<p><b>Artículo 15. Secretaría Técnica de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su área competente, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo respectivo.</p>	<p><b>Artículo 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:</p> <p>a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores. b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza. c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice. d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores. e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros. f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa. g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo. h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral. i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros. j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales -o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores- en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.</p>	
	<p><b>Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> 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:</p>	

6	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<p>a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>b) La convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 20. Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> La metodología de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo considera lo siguiente:</p> <p>a) La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.</p> <p>b) El establecimiento de estándares de seguridad.</p> <p>c) La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares.</p> <p>d) La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.</p> <p>e) La corrección y reconocimiento del desempeño.</p> <p><b>Artículo 21. Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:</p> <p>a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.</p> <p>b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.</p> <p>c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.</p> <p>d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.</p> <p>e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo 22. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política</p>	<p>en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debe:</p> <p>a) Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades.</p> <p>b) Ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización.</p> <p>c) Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo.</p> <p>d) Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.</p> <p><b>Artículo 23. Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:</p> <p>a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.</p> <p>b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización.</p> <p>c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>d) La mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>e) El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.</p> <p><b>Artículo 24. La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> La participación de los trabajadores es un elemento esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización. El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.</p> <p><b>Artículo 25. Facilidades para la participación</b> El empleador adopta medidas para que los trabajadores y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	



El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	7
<b>CAPÍTULO III</b>		
<b>ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
<p><b>“Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b></p>	<p>salud en el trabajo, cuyas funciones son definidas en el reglamento, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.</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><b>Artículo 30. Supervisor de seguridad y salud en el trabajo</b></p>	
<p>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>(*) Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.</i></p>	<p>En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.</p>	
<p><b>Artículo 27. Disposición del trabajador en la organización del trabajo</b></p>	<p><b>Artículo 31. Elección de los representantes y supervisores</b></p>	
<p>El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.</p>	<p>Son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo. En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité paritario, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.</p>	
<p><b>Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b></p>	<p><b>“Artículo 32. Facilidades de los representantes y supervisores</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.</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. 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>(*) Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.</i></p>	
<p>“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>(*) Artículo modificado en este párrafo por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.</i></p>	<p><b>Artículo 33. Autoridad del comité y del supervisor</b></p>	
<p><b>Artículo 29. Comités de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b></p>	<p>El comité de seguridad y salud, el supervisor y todos los que participen en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con la autoridad que requieran para llevar a cabo adecuadamente sus funciones. Asimismo, se les otorga distintivos que permitan a los trabajadores identificarlos.</p>	
<p>Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y</p>	<p><b>Artículo 34. Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo</b></p>	
	<p>Las empresas con veinte o más trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento.</p>	
	<p><b>Artículo 35. Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b></p>	
	<p>Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:</p>	

8	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<p>a) Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>c) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>d) Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.</p> <p>e) Elaborar un mapa de riesgos con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe exhibirse en un lugar visible.</p> <p><b>Artículo 36. Servicios de seguridad y salud en el trabajo</b>            Todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.            Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo aseguran que las funciones siguientes sean adecuadas y apropiadas para los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:</p> <p>a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.</p> <p>b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.</p> <p>c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.</p> <p>d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.</p> <p>e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.</p> <p>f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.</p> <p>g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.</p> <p>h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.</p> <p>i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.</p> <p>j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.</p> <p>k) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO IV</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo 37. Elaboración de línea de base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>            Para establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en esta Ley y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua. La evaluación es accesible a todos los trabajadores y a las organizaciones sindicales.</p> <p><b>Artículo 38. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>            La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a la empresa:</p> <p>a) Cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva.</p> <p>b) Mejorar el desempeño laboral en forma segura.</p> <p>c) Mantener los procesos productivos o de servicios de manera que sean seguros y saludables.</p> <p><b>Artículo 39. Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>            Los objetivos de la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa. La gestión de los riesgos comprende:</p> <p>a) Medidas de identificación, prevención y control.</p> <p>b) La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.</p> <p>c) Las adquisiciones y contrataciones.</p> <p>d) El nivel de participación de los trabajadores y su capacitación.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO V</b></p> <p style="text-align: center;"><b>EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo 40. Procedimientos de la evaluación</b>            La evaluación, vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo comprende procedimientos internos y externos a la empresa, que permiten evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p><b>Artículo 41. Objeto de la supervisión</b>            La supervisión permite:</p>	

El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	9
<p>a) Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>b) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.</p> <p>c) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>d) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.</p> <p>e) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>Artículo 42. Investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes</b> La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud permite identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier diferencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.</p> <p><b>Artículo 43. Auditorías del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> El empleador realiza auditorías periódicas a fin de comprobar si el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores. La auditoría se realiza por auditores independientes. En la consulta sobre la selección del auditor y en todas las fases de la auditoría, incluido el análisis de los resultados de la misma, se requiere la participación de los trabajadores y de sus representantes.</p> <p><b>Artículo 44. Efectos de las auditorías e investigaciones</b> Las investigaciones y las auditorías deben permitir a la dirección de la empresa que la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema. Sus resultados deben ser comunicados al comité de seguridad y salud en el trabajo, a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA</b></p> <p><b>Artículo 45. Vigilancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</b> La vigilancia de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las auditorías y los exámenes realizados por la empresa deben permitir que se identifiquen las causas de su disconformidad con las normas pertinentes o las disposiciones de dicho sistema, con miras a que se</p>	<p>adopten medidas apropiadas, incluidos los cambios en el propio sistema.</p> <p><b>Artículo 46. Disposiciones del mejoramiento continuo</b> Las disposiciones adoptadas para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tienen en cuenta:</p> <p>a) Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa.</p> <p>b) Los resultados de las actividades de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.</p> <p>c) Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia.</p> <p>d) La investigación de accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.</p> <p>e) Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa.</p> <p>f) Las recomendaciones del comité de seguridad y salud en el trabajo, o del supervisor de seguridad y salud en el trabajo y por cualquier miembro de la empresa en pro de mejoras.</p> <p>g) Los cambios en las normas legales.</p> <p>h) Los resultados de las inspecciones de trabajo y sus respectivas medidas de recomendación, advertencia y requerimiento.</p> <p>i) Los acuerdos convencionales y actas de trabajo.</p> <p><b>Artículo 47. Revisión de los procedimientos del empleador</b> Los procedimientos del empleador en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se revisan periódicamente a fin de obtener mayor eficacia y eficiencia en el control de los riesgos asociados al trabajo.</p> <p style="text-align: center;"><b>TÍTULO V</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DERECHOS Y OBLIGACIONES</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES</b></p> <p><b>Artículo 48. Rol del empleador</b> El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p><b>Artículo 49. Obligaciones del empleador</b> 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>	

10	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<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 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.” (*) <i>Artículo modificado en este literal por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.</i></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 paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando 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>Artículo 51. Asignación de labores y competencias</b> El empleador considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.</p> <p><b>Artículo 52. Información sobre el puesto de trabajo</b> El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.</p> <p><b>Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo</b> El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.</p> <p><b>Artículo 54. Sobre el deber de prevención</b> El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.</p> <p><b>Artículo 55. Control de zonas de riesgo</b> El empleador controla y registra que solo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.</p> <p><b>Artículo 56. Exposición en zonas de riesgo</b> El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.</p> <p><b>Artículo 57. Evaluación de riesgos</b> El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo. Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.</li><li>b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.</li></ol>	
<p><b>Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador</b> El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.</li><li>b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.</li><li>c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlos por otros que entrañen menor peligro.</li><li>d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.</li><li>e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.</li><li>f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.</li></ol>	<p><b>Artículo 58. Investigación de daños en la salud de los trabajadores</b> El empleador realiza una investigación cuando se hayan producido daños en la salud</p>	

de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto; sin perjuicio de que el trabajador pueda recurrir a la autoridad administrativa de trabajo para dicha investigación.

**Artículo 59. Adopción de medidas de prevención**

El empleador modifica las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

**Artículo 60. Equipos para la protección**

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

**Artículo 61. Revisión de indumentaria y equipos de trabajo**

El empleador adopta las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de indumentaria y equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.

**Artículo 62. Costo de las acciones de seguridad y salud en el trabajo**

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

**Artículo 63. Interrupción de actividades en caso inminente de peligro**

El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.

**Artículo 64. Protección de trabajadores en situación de discapacidad**

El empleador garantiza la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos son considerados en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

**Artículo 65. Evaluación de factores de riesgo para la procreación**

En las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, se tiene en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las

funciones de procreación de los trabajadores; en particular, por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

**Artículo 66. Enfoque de género y protección de las trabajadoras**

El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

**Artículo 67. Protección de los adolescentes**

El empleador no emplea adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia. El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes previamente a su incorporación laboral, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El empleador practica exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores.

**Artículo 68. Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores**

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

a) El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores.

b) El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.

c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

d) La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios

o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.

**Artículo 69. Prevención de riesgos en su origen**

Los empleadores que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo disponen lo necesario para que:

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

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

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

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

e) Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

El empleador adopta disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de que los trabajadores utilicen las maquinarias, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo.

**Artículo 70. Cambios en las operaciones y procesos**

El empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados antes de que se ejecuten los cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores.

**Artículo 71. Información a los trabajadores**

El empleador informa a los trabajadores:

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

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

El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de los empleadores es pasible de acciones administrativas y judiciales a que dé lugar.

**CAPÍTULO II**

**DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 72. Comunicación con los inspectores de trabajo**

Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.

**Artículo 73. Protección contra los actos de hostilidad**

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

**Artículo 74. Participación en los programas de capacitación**

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

**Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros**

Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas. En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.

**“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.” (\*) *Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.*

**Artículo 77. Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros**

Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	13
<p><b>Artículo 78. Derecho de examen de los factores de riesgo</b> Los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones sindicales tienen derecho a examinar los factores que afectan su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias.</p> <p><b>Artículo 79. Obligaciones del trabajador</b> En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:</p> <p>a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.</p> <p>c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.</p> <p>d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.</p> <p>e) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.</p> <p>f) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.</p> <p>h) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>i) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.</p>	<p>a) Registro, notificación e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en coordinación con el Ministerio de Salud.</p> <p>b) Registro, notificación e investigación de los incidentes peligrosos.</p> <p>c) Recopilación, análisis y publicación de estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.</p> <p><b>Artículo 81. Efectividad de la información</b> La información en materia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos debe permitir:</p> <p>a) Prevenir los accidentes y los daños a la salud originados por el desarrollo de la actividad laboral o con ocasión de esta.</p> <p>b) Reforzar las distintas actividades nacionales de recolección de datos e integrarlas dentro de un sistema coherente y fidedigno en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.</p> <p>c) Establecer los principios generales y procedimientos uniformes para el registro y la notificación de accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos en todas las ramas de la actividad económica.</p> <p>d) Facilitar la preparación de estadísticas anuales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.</p> <p>e) Facilitar análisis comparativos para fines preventivos promocionales.</p>	
<p><b>TÍTULO VI</b></p> <p><b>INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES</b></p> <p><b>CAPÍTULO 1</b></p> <p><b>POLÍTICAS EN EL PLANO NACIONAL</b></p> <p><b>Artículo 80. Efectos de la información en la política nacional</b> El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de aplicar, examinar y evaluar periódicamente la política nacional en seguridad y salud en el trabajo en base a la información en materia de:</p>	<p><b>CAPÍTULO II</b></p> <p><b>POLÍTICAS EN EL PLANO DE LAS EMPRESAS Y CENTROS MÉDICOS ASISTENCIALES</b></p> <p><b>Artículo 82. Deber de información ante el sector trabajo</b> Todo empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo siguiente:</p> <p>a) Todo accidente de trabajo mortal.</p> <p>b) Los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población.</p> <p>c) Cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral.</p> <p>Asimismo, los centros médicos asistenciales que atiendan al trabajador por primera vez sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registradas o las que se ajusten a la definición legal de estas están obligados a informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p> <p><b>Artículo 83. Reporte de información con labores bajo tercerización</b> La entidad empleadora que contrate obras, servicios o mano de obra proveniente de cooperativas de trabajadores, de empresas de</p>	

servicios, de contratistas y subcontratistas, así como de toda institución de intermediación con provisión de mano de obra, es responsable de notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y las enfermedades profesionales, bajo responsabilidad.

**Artículo 84. Reporte de enfermedades ocupacionales**

Las enfermedades ocupacionales incluidas en la tabla nacional o que se ajustan a la definición legal de estas enfermedades que afecten a cualquier trabajador, independientemente de su situación de empleo, son notificadas por el centro médico asistencial público o privado, dentro de un plazo de cinco días hábiles de conocido el diagnóstico al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de Salud.

La omisión al cumplimiento de este deber de notificación es sancionable de conformidad con los procedimientos administrativos de la materia.

**Artículo 85. Características del reporte**

Considerando las características propias de las enfermedades ocupacionales, la notificación es obligatoria aun cuando el caso sea diagnosticado como:

- a) Sospechoso - Probable.
- b) Definitivo - Confirmado.

La comunicación notificación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley 26842, Ley General de Salud.

**Artículo 86. Reporte en casos de trabajadores independientes**

En el caso de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que afecten a trabajadores independientes, la notificación está a cargo del mismo trabajador o de sus familiares en el centro asistencial que le brinda la primera atención, el cual procede a la debida comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como al Ministerio de Salud.

**Artículo 87. Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos**

Las entidades empleadoras deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores, debiendo ser exhibido en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, asimismo se debe mantener archivado el mismo por espacio de diez años posteriores al suceso.

**Artículo 88. Exhibición y archivo de registros**

En los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo 87, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce últimos meses y mantenerlo archivado por espacio de cinco años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deben mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.

**Artículo 89. Registro en caso de pluralidad de afectados**

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

**CAPÍTULO III**

**RECOPIACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ESTADÍSTICAS**

**Artículo 90. Publicación de estadísticas**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica mensualmente las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos sobre la base de los datos que se le notifiquen. Anualmente se publican estadísticas completas en su página web. Esta información es de dominio público, conforme a la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

**Artículo 91. Información contenida en las estadísticas**

Las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos facilitan información sobre:

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

**CAPÍTULO IV**

**INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES E INCIDENTES PELIGROSOS**

**Artículo 92. Investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos**

El empleador, conjuntamente con los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, los cuales deben ser comunicados a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas de prevención adoptadas.

El empleador, conjuntamente con la autoridad administrativa de trabajo, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo mortales, con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores.

**Artículo 93. Finalidad de las investigaciones**

Se investigan los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes



El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	15
<p>peligrosos, de acuerdo con la gravedad del daño ocasionado o riesgo potencial, con el fin de:</p>	<p>e) Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	
<p>a) Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento del hecho.</p>	<p>f) Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en los equipos de trabajo o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores, de conformidad con las normas de la inspección de trabajo.</p>	
<p>b) Determinar la necesidad de modificar dichas medidas.</p>	<p>g) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	
<p>c) Comprobar la eficacia, tanto en el plano nacional como empresarial de las disposiciones en materia de registro y notificación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.</p>	<p>h) Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, con el apoyo de la fuerza pública.</p>	
<p><b>Artículo 94. Publicación de la información</b> La autoridad administrativa de trabajo realiza y publica informes de las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que entrañen situaciones de grave riesgo efectivo o potencial para los trabajadores o la población.</p>	<p>i) Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de seguridad social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO VII</b></p> <p style="text-align: center;"><b>INSPECCIÓN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p>j) Entrevistar a los miembros del comité paritario y representantes de organizaciones sindicales, con independencia de la actuación inspectora.</p>	
<p><b>Artículo 95. Funciones de la inspección de trabajo</b> El Sistema de Inspección del Trabajo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales. La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de aplicar las sanciones establecidas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.</p>	<p><b>Artículo 97. Participación de peritos y técnicos en actuaciones inspectivas</b></p>	
<p><b>Artículo 96. Facultades de los inspectores de trabajo</b> Los inspectores de trabajo están facultados para:</p>	<p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y gobiernos locales, el Ministerio de Salud y los órganos de la administración pública proporcionan peritos y técnicos, debidamente calificados, a la inspección de trabajo, para el adecuado ejercicio de las funciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>	
<p>a) Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, y los representantes de los comités paritarios o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>En el caso del sector de energía y minas, las direcciones nacionales, regionales y locales organizan, contratan y proporcionan personal técnico especializado para el desarrollo de las actuaciones inspectivas que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>	
<p>b) Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente.</p>	<p><b>Artículo 98. Remisión de información al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo</b></p>	
<p>c) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos.</p>	<p>La inspección del trabajo facilita al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo, de oficio o a petición de los mismos, la información que disponga y resulte necesaria para el ejercicio de sus respectivas funciones y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>	
<p>d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p><b>Artículo 99. Intervención del Ministerio Público</b> Si, con ocasión del ejercicio de la función de inspección en las empresas, se apreciase</p>	

16	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<p>indicios de la presunta comisión de delito vinculado a la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo remite al Ministerio Público los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.</p> <p><b>Artículo 100. Origen de las actuaciones inspectivas</b> Las actuaciones inspectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen su origen en alguna de las siguientes causas:</p> <p>a) Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. b) A solicitud fundamentada de otro órgano del sector público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deben determinarse las actuaciones que le interesan y su finalidad. c) Por denuncia del trabajador. d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo. e) Por iniciativa de los inspectores de trabajo cuando, en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo. f) A petición de los empleadores y los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales.</p> <p><b>Artículo 101. Requerimiento en caso de infracción</b> En las actuaciones de inspección que deriven en la aplicación de medidas de recomendación y asesoramiento técnico, de comprobarse la existencia de una infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, se requiere al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, y de las modificaciones necesarias en las instalaciones, en los equipos o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.</p> <p><b>Artículo 102. Paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente</b> En las actuaciones de inspección, cuando los inspectores comprueben que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores pueden ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley 28808, Ley General de Inspección del Trabajo. Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente son inmediatamente ejecutadas. La paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente se entienden en cualquier caso sin perjuicio del pago de las remuneraciones o de las indemnizaciones que procedan a los trabajadores</p>	<p>afectados, así como de las medidas que puedan garantizarlo.</p> <p><b>Artículo 103. Responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores</b> En materia de seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones. Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.</p> <p><b>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES</b></p> <p><b>Primera.</b> Los ministerios, instituciones públicas y organismos públicos descentralizados adecuan sus reglamentos sectoriales de seguridad y salud en el trabajo a la presente Ley en un plazo no mayor de ciento ochenta días a partir de su entrada en vigencia. <b>Segunda.</b> Transfiérense las competencias de fiscalización minera, establecidas en la Ley 28064, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinerg, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <b>Tercera.</b> El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo financia las funciones de supervisión y fiscalización de las actividades mineras mediante sus recursos propios, los montos pagados por concepto de arancel de fiscalización minera y el setenta por ciento de las multas que se impongan por las infracciones detectadas en los procesos de fiscalización minera.</p> <p><b>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS</b></p> <p><b>Primera.</b> Modifícase el artículo 34 de la Ley 28808, Ley General de Inspección del Trabajo, con el texto siguiente:</p> <p><b>“Artículo 34. Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo</b></p> <p>34.1 Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria, construcción, y energía y minas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables. 34.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de velar por el</p>	

El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	17
<p>cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria, la construcción, y energía y minas a que se refiere el presente título.”</p> <p><b>Segunda.</b> Modifícanse los párrafos tercero y séptimo del artículo 13 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con los textos siguientes:</p> <p><b>“Artículo 13. Trámites de las actuaciones inspectivas</b> (...) Las actuaciones de investigación o comprobatorias se llevan a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores o equipos designados que las hubieren iniciado, sin que puedan encomendarse a otros actuantes. (...) Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que, con carácter general, puedan dilatarse más de treinta días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, puede autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta, su finalización, excepto en los casos cuya materia sea seguridad y salud en el trabajo.”</p> <p><b>Tercera.</b> Adiciónase el literal f) al artículo 45 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con el texto siguiente:</p> <p><b>“Artículo 45. Trámite del procedimiento sancionador</b> El procedimiento se ajusta al siguiente trámite: (...) f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento.”</p> <p><b>“Cuarta.</b> Modifícase el artículo 168-A del Código Penal, con el texto siguiente:</p> <p><b>Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo</b> 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</p>	<p>trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prevenir 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.” <b>(*) Disposición modificada por el artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 de julio de 2014.</b></p> <p><b>Quinta.</b> Adiciónase un último párrafo al artículo 5 del Decreto Legislativo 892, Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, con el texto siguiente:</p> <p><b>“Artículo 5. (...)</b> Participarán en el reparto de las utilidades en igualdad de condiciones del artículo 2 y 3 de la presente norma, los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que haya dado lugar a descanso médico, debidamente acreditado, al amparo y bajo los parámetros de la norma de seguridad y salud en el trabajo.”</p> <p><b>Sexta.</b> Derógase el numeral 3 del artículo 168 del Código Penal.</p> <p><b>Séptima.</b> Derógase la Ley 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinerg, del 24 de enero de 2007.</p> <p>Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.</p> <p>En Lima, a los veintiséis días del mes de julio de dos mil once.</p> <p>CÉSAR ZUMAETA FLORES Presidente del Congreso de la República</p> <p>ALEJANDRO AGUINAGA RECUENCO Primer Vicepresidente del Congreso de la República</p> <p>AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA</p> <p>POR TANTO:</p> <p>Mando se publique y cumpla.</p> <p>Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de agosto del año dos mil once.</p> <p>OLLANTA HUMALA TASSO Presidente Constitucional de la República</p> <p>SALOMÓN LERNER GHITIS Presidente del Consejo de Ministros</p>	

18	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783 LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p>(1) Glosario y dos (2) Anexos. (*) <i>Rectificado por Fe de Erratas publicada el 28 de abril de 2012.</i></p>	<p><b>Artículo 2.-</b> El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.</p>
<p style="text-align: center;"><b>DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR</b></p>	<p>Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro días del mes de abril del año dos mil doce.</p>	<p>OLLANTA HUMALA TASSO Presidente Constitucional de la República</p>
<p style="text-align: center;"><i>(Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 25 de abril de 2012)</i></p>	<p>JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO DE LA LEY N° 29873 LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>
<p>EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA</p>	<p style="text-align: center;"><b>TÍTULO I</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>DISPOSICIONES GENERALES</b></p>
<p>CONSIDERANDO:</p>	<p>“<b>Artículo 1.-</b> El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.</p>	<p>“<b>Artículo 1.-</b> El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.</p>
<p>Que, los derechos a la vida y a la salud se encuentran consagrados en la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos de derechos humanos ratificados por el Perú;</p>	<p>Que, a nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, entre otros;</p>	<p>Que, una política nacional en seguridad y salud en el trabajo debe crear las condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, mediante el desarrollo de una cultura de la prevención eficaz; en la que los sectores y los actores sociales responsables de crear esas condiciones puedan efectuar una planificación, así como un seguimiento y control de medidas de seguridad y salud en el trabajo;</p>
<p>Que, a nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, entre otros;</p>	<p>Que, una política nacional en seguridad y salud en el trabajo debe crear las condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, mediante el desarrollo de una cultura de la prevención eficaz; en la que los sectores y los actores sociales responsables de crear esas condiciones puedan efectuar una planificación, así como un seguimiento y control de medidas de seguridad y salud en el trabajo;</p>	<p>Que, en este contexto, se ha aprobado la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;</p>
<p>Que, a nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, entre otros;</p>	<p>Que, una política nacional en seguridad y salud en el trabajo debe crear las condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, mediante el desarrollo de una cultura de la prevención eficaz; en la que los sectores y los actores sociales responsables de crear esas condiciones puedan efectuar una planificación, así como un seguimiento y control de medidas de seguridad y salud en el trabajo;</p>	<p>Que, resulta necesario dictar normas reglamentarias que permitan su adecuada aplicación, en armonía con las normas antes descritas; y,</p>
<p>Que, una política nacional en seguridad y salud en el trabajo debe crear las condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, mediante el desarrollo de una cultura de la prevención eficaz; en la que los sectores y los actores sociales responsables de crear esas condiciones puedan efectuar una planificación, así como un seguimiento y control de medidas de seguridad y salud en el trabajo;</p>	<p>Que, en este contexto, se ha aprobado la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;</p>	<p>De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;</p>
<p>Que, en este contexto, se ha aprobado la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;</p>	<p>Que, resulta necesario dictar normas reglamentarias que permitan su adecuada aplicación, en armonía con las normas antes descritas; y,</p>	<p><b>Artículo 2.-</b> En aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere el artículo 2 de la Ley, a toda persona bajo modalidad formativa y a los trabajadores autónomos. También se incluye a todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que les resulte aplicable.</p>
<p>Que, resulta necesario dictar normas reglamentarias que permitan su adecuada aplicación, en armonía con las normas antes descritas; y,</p>	<p>De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;</p>	<p><b>Artículo 3.-</b> Por convenio colectivo, contrato de trabajo o por decisión unilateral del empleador se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la Ley. Asimismo, los empleadores podrán aplicar estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo para atender situaciones no previstas en la legislación nacional.</p>
<p>De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;</p>	<p>De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;</p>	<p><b>Artículo 4.-</b> En concordancia con lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria y Final de la Ley, en la medida en que lo previsto por los respectivos Reglamentos sectoriales no resulte incompatible con lo dispuesto por la Ley y el presente Reglamento, esas disposiciones continuarán vigentes. En todo caso, cuando los Reglamentos mencionados establezcan obligaciones y derechos superiores a los contenidos en la Ley y el presente Reglamento, aquéllas prevalecerán sobre éstos.</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>
<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>	<p>SE DECRETA:</p>

El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	19
<b>TÍTULO II</b>		
<b>POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
<p><b>Artículo 5.-</b> El reexamen periódico, total o parcial, de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a que hace referencia el artículo 4 de la Ley, es prioridad del Estado, y debe realizarse por lo menos una (1) vez al año con la participación consultiva del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>El resultado del reexamen se considera en las modificaciones de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>Artículo 6.-</b> Con una periodicidad no mayor a dos (2) años debe realizarse un examen global o un examen sectorial de la situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en función de las prioridades establecidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se somete a consulta del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p><b>Artículo 10.-</b> Son órganos del Consejo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>El Pleno.</li> <li>Las comisiones técnicas, cuando se estimen convenientes.</li> <li>El Presidente.</li> <li>La Secretaría Técnica.</li> </ol> <p><b>Artículo 11.-</b> El Pleno está integrado por la totalidad de los consejeros y constituye el órgano máximo de decisión del Consejo.</p> <p>La Presidencia está a cargo del representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, en su ausencia, del representante alterno.</p> <p><b>Artículo 12.-</b> Las sesiones del Pleno son convocadas por su Presidente en un plazo no menor a cinco (5) días hábiles, remitiéndose a cada miembro la citación con el orden del día y la documentación correspondiente.</p> <p>El Pleno se reúne en sesión ordinaria al menos una (1) vez al mes, pudiendo ser convocada extraordinariamente por el Presidente a propia iniciativa o a solicitud de la mayoría simple de los representantes por sector.</p> <p>El informe anual del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es elaborado en enero de cada año.</p>	
<b>TÍTULO III</b>		
<b>DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
<b>CAPÍTULO I</b>		
<b>DEL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
<p><b>Artículo 7.-</b> El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es la instancia máxima de diálogo y concertación social en materia de seguridad y salud en el trabajo, de composición tripartita, e instancia consultiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene su sede en Lima y sus sesiones de trabajo se celebran en dicha ciudad. No obstante, puede reunirse en cualquier otro lugar, previo acuerdo del Pleno.</p> <p><b>Artículo 8.-</b> Los consejeros tienen derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Participar con voz y voto en las sesiones del Pleno y en las comisiones técnicas que integren.</li> <li>Asistir, únicamente con voz, a cualquiera de las comisiones técnicas de las que no formen parte.</li> <li>Asistir a los plenos acompañados de asesores, cuando lo estimen conveniente.</li> <li>Solicitar información y documentación que obre en poder de la Secretaría Técnica.</li> <li>Proponer la realización de informes o estudios sobre las materias de competencia del Consejo.</li> </ol> <p><b>Artículo 9.-</b> Los consejeros tienen la obligación de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Asistir a las sesiones del Pleno y a las comisiones técnicas de las que formen parte.</li> <li>Guardar reserva con relación a las actuaciones del Consejo, cuando éste así lo determine.</li> <li>Promover los objetivos y funciones del Consejo de acuerdo a lo dispuesto por la Ley y el presente Reglamento.</li> </ol>	<p><b>Artículo 13.-</b> Existe quórum con la asistencia de más de la mitad de los consejeros legalmente establecidos.</p> <p><b>Artículo 14.-</b> Los acuerdos o decisiones del Pleno se adoptan por consenso. En el caso de no alcanzar consenso, se requiere mayoría simple. En caso de empate, el Presidente tiene el voto dirimente.</p> <p>Las sesiones constan en actas que deben ser firmadas por todos los Consejeros asistentes.</p> <p><b>Artículo 15.-</b> El Pleno puede acordar la constitución de comisiones técnicas permanentes o para asuntos específicos, con el fin de elaborar opiniones, estudios, planes, informes u otros que se le encomienden.</p> <p><b>Artículo 16.-</b> Las comisiones técnicas tienen una composición tripartita, procurando la equidad de género en la representación de cada sector. El número de integrantes es determinado por el Pleno, no pudiendo ser mayor de seis (6). Se puede convocar a asesores técnicos para contribuir a los trabajos de las comisiones.</p> <p>Los integrantes de las comisiones técnicas no son necesariamente los integrantes del pleno.</p> <p>Los resultados del trabajo de las comisiones técnicas son presentados al Pleno para su aprobación.</p> <p><b>Artículo 17.-</b> El Presidente es el representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y su mandato se extiende por el tiempo que estime dicha entidad. Sus funciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ejercer la representación del Consejo ante los poderes del Estado, instituciones públicas y privadas, así como ante los medios de comunicación social.</li> <li>Convocar y presidir las sesiones del Pleno.</li> <li>Fijar la agenda de las sesiones del Pleno en coordinación con la Secretaría Técnica, teniendo</li> </ol>	

20	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<p>en cuenta las propuestas y peticiones formuladas por los consejeros.</p> <p>d) Coordinar con la Secretaría Técnica el seguimiento y ejecución de los acuerdos del Pleno.</p> <p>e) Vincular al Consejo con otras instituciones nacionales e internacionales afines a éste, y con los consejos regionales.</p> <p>f) Otras que le sean asignadas por el Pleno.</p> <p><b>Artículo 18.-</b> El mandato de los representantes de las organizaciones que conforman el Consejo, de acuerdo al artículo 10 de la Ley, es de dos (2) años renovables. En caso de vacancia, las organizaciones deben nombrar al reemplazante. Son causales de vacancia:</p> <p>a) La inasistencia injustificada a tres (03) sesiones consecutivas o alternadas del Pleno en un período de tres (3) meses.</p> <p>b) El dejar de ser representante de su organización por retiro de la representación acordada por su organización de origen.</p> <p>c) El impedimento legal sobreviniente determinado por Resolución Judicial firme.</p> <p>d) La enfermedad física o mental debidamente comprobada que inhabilita para el ejercicio de cargo.</p> <p>e) El vencimiento del plazo establecido para el ejercicio del cargo sin renovación.</p> <p>f) La muerte.</p> <p><b>Artículo 19.-</b> La Secretaría Técnica del Consejo es el órgano de asistencia técnica y administrativa del Consejo, está a cargo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y sus funciones son:</p> <p>a) Dirigir y coordinar los servicios administrativos y técnicos del Consejo.</p> <p>b) Asistir, con voz pero sin voto, a las sesiones del Pleno y de las comisiones técnicas.</p> <p>c) Extender las actas de las sesiones para que sean aprobadas por el Pleno.</p> <p>d) Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo.</p> <p>e) Solicitar al Pleno del Consejo, por iniciativa propia o a pedido de las partes, autorización para grabar determinadas sesiones, cuyos contenidos serán de carácter reservado, a fin de facilitar el desarrollo de sus funciones.</p> <p>f) Archivar y custodiar la documentación del Consejo.</p> <p>g) Servir de enlace permanente con las instituciones públicas y privadas para el cumplimiento de las funciones del Consejo.</p> <p>h) Las demás que señale el Pleno.</p> <p><b>Artículo 20.-</b> Para el desarrollo de sus funciones técnicas y administrativas la Secretaría Técnica puede contar con la colaboración financiera y técnica de otros organismos nacionales e internacionales.</p> <p><b>Artículo 21.-</b> Todas las situaciones no previstas expresamente en este capítulo son resueltas por consenso en el Pleno. En el caso de no alcanzar consenso, se requiere mayoría simple. En caso de empate, el Presidente tiene el voto dirimente.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DE LOS CONSEJOS REGIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p> <p><b>"Artículo 22.-</b> En los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los representantes de los empleadores de la región, a que se refiere el inciso d) del artículo 13 de la Ley son: uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), uno (1) propuesto por las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción, uno (1) propuesto por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios - Perucámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE.</p> <p>En caso no exista Cámara de Comercio en la región, la propuesta correspondiente la efectúa la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios - Perucámaras.</p> <p>Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de autonomía para elaborar su propio reglamento interno de funcionamiento, conforme lo regulado por el presente Reglamento y el artículo 14 de la Ley.</p> <p>Los Consejos Regionales deberán elaborar informes de gestión y actividades que deberán enviar al Consejo Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo en noviembre de cada año." (*) <i>Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 9 de agosto de 2014.</i></p> <p style="text-align: center;"><b>TÍTULO IV</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PRINCIPIOS</b></p> <p><b>Artículo 23.-</b> Los empleadores que tienen implementados sistemas integrados de gestión o cuentan con certificaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo deben verificar que éstas cumplan, como mínimo, con lo señalado en la Ley, el presente Reglamento y demás normas aplicables.</p> <p><b>Artículo 24.-</b> El empleador debe implementar mecanismos adecuados, que permitan hacer efectiva la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en todos los aspectos a que hace referencia el artículo 19 de la Ley.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo 25.-</b> El empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en la Ley y en el presente Reglamento, en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos.</p>	

El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	21
<p>Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad. Este proceso de acreditación no impide el ejercicio de la facultad fiscalizadora a cargo de la Inspección del Trabajo respecto a las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como las normas internacionales ratificadas y las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva.</p> <p>En el caso de la micro y pequeña empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo establece medidas especiales de asesoría para la implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>seguridad y salud en el trabajo, no libera a la empresa principal de su obligación de acreditar ante la autoridad competente el cumplimiento de dichas obligaciones. No podrá ser objeto de tercoerización a través de la contratación de una empresa especializada, la participación del empleador en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso, en los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO III</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<p>Cuando se contrate a una empresa especializada para los efectos señalados en el párrafo anterior, la empresa principal debe comunicar oportunamente a todos sus trabajadores de esta contratación; precisando las responsabilidades que específicamente serán asumidas por la empresa contratada y la persona responsable para atender y brindar información sobre la materia.</p>	
<p><b>Artículo 26.-</b> El empleador está obligado a:</p>	<p>Sin perjuicio de ello, deberá asegurar un medio de comunicación directo con los trabajadores y la empresa principal para la atención de materias de seguridad y salud en el trabajo.</p>	
<p>a) Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización.</p>	<p>La empresa especializada se encuentra obligada a facilitar el cumplimiento de las funciones del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso, de los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo. (*) <a href="#">Artículo incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 9 de agosto de 2014.</a></p>	
<p>b) Definir y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p><b>"Artículo 27.-</b> El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27 de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención.</p>	
<p>c) Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.</p>	<p>La formación debe estar centrada:</p>	
<p>d) Promover la cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización en forma eficiente.</p>	<p>a) En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.</p>	
<p>e) Cumplir los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo señalados en el artículo 18 de la Ley y en los programas voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo que adopte el empleador.</p>	<p>b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.</p>	
<p>f) Establecer, aplicar y evaluar una política y un programa en materia de seguridad y salud en el trabajo con objetivos medibles y trazables.</p>	<p>c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.</p>	
<p>g) Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.</p>	
<p>h) Establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento.</p>	<p>e) En la actualización periódica de los conocimientos.</p>	
<p>i) Asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo; estas capacitaciones son consideradas como válidas para efectos del cumplimiento del deber de capacitación a que alude el artículo 27 de la Ley." (*) <a href="#">Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 9 de agosto de 2014.</a></p>	
<p>j) Proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos.</p>	<p><b>"Artículo 27-A.-</b> Las capacitaciones presenciales señaladas en el artículo 27, son aquellas que se realizan:</p> <p>a) Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.</p> <p>b) Cuando se produzcan cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea; o, en la tecnología.</p>	
<p><b>"Artículo 26 A.-</b> La contratación de una empresa especializada para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre</p>	<p>En los demás casos, el/la empleador/a puede hacer uso de los diferentes medios de transmisión de conocimientos, los cuales deben ser oportunos,</p>	

22	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<p>a adecuados y efectivos.” <i>(*) Artículo incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 001-2021-TR, publicado el 29 de enero de 2021.</i></p> <p><b>Artículo 28.-</b> La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. La capacitación puede ser impartida directamente por el empleador, mediante terceros o por la Autoridad Administrativa de Trabajo. En ningún caso el costo de la capacitación recae sobre los trabajadores.” <i>(*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 9 de agosto de 2014.</i></p> <p><b>Artículo 29.-</b> Los programas de capacitación deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Hacerse extensivos a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo.</li> <li>b) Ser impartidos por profesionales competentes y con experiencia en la materia.</li> <li>c) Ofrecer, cuando proceda, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados.</li> <li>d) Ser evaluados por parte de los participantes en función a su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos.</li> <li>e) Ser revisados periódicamente, con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ser modificados, de ser necesario, para garantizar su pertinencia y eficacia.</li> <li>f) Contar con materiales y documentos idóneos.</li> <li>g) Adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y riesgos.</li> </ul> <p>En el caso del Sector Público las acciones de capacitación se realizan en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento.</p> <p><b>Artículo 30.-</b> En el caso del inciso c) del artículo 35 de la Ley, las recomendaciones deben considerar los riesgos en el centro de trabajo y particularmente aquellos relacionados con el puesto o función, a efectos de que el trabajador conozca de manera fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador.</p> <p>Cuando en el contrato de trabajo no conste por escrito la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, éstas deberán entregarse en forma física o digital, a más tardar, el primer día de labores.</p> <p><b>Artículo 31.-</b> Las facilidades económicas y licencias con goce de haber a que hace referencia el inciso d) del artículo 35 de la Ley, cubren los costos del traslado y los gastos de alimentación y alojamiento, siempre y cuando la capacitación programada se lleve a cabo fuera del lugar de trabajo o en una localidad o región distinta a aquella.</p> <p>La licencia con goce de haber se entiende otorgada por el tiempo empleado por el trabajador para movilizarse hacia el lugar de la capacitación, el tiempo que permanece en la misma y el tiempo que demanda el retorno al centro de trabajo, siempre y cuando la capacitación se realice fuera “del lugar de trabajo.” <i>(*) Rectificado por Fe de Erratas publicada el 28 de abril de 2012.</i></p> <p><b>Artículo 32.-</b> La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que</p>	<p>debe exhibir el empleador es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>b) El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.</li> <li>d) El mapa de riesgo.</li> <li>e) La planificación de la actividad preventiva.</li> <li>f) El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul> <p>La documentación referida en los incisos a) y c) debe ser exhibida en un lugar visible dentro de centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas.</p> <p><b>Artículo 33.-</b> Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.</li> <li>b) Registro de exámenes médicos ocupacionales.</li> <li>c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.</li> <li>d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>e) Registro de estadísticas de seguridad y salud.</li> <li>f) Registro de equipos de seguridad o emergencia.</li> <li>g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.</li> <li>h) Registro de auditorías.</li> </ul> <p>Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial.</p> <p><b>Artículo 34.-</b> En los casos de empleadores de intermediación o tercerización, el empleador usuario o principal también debe implementar los registros a que refiere el inciso a) del artículo precedente para el caso de los trabajadores en régimen de intermediación o tercerización, así como para las personas bajo modalidad formativa y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en sus instalaciones.</p> <p>En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece un sistema simplificado de documentos y registros según lo previsto en la Resolución Ministerial N° 085-2013-TR y normas modificatorias.</p> <p>Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece formatos referenciales para los documentos y registros referidos en los artículos 32 y 33 del presente Reglamento; los que pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales.” <i>(*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 9 de agosto de 2014.</i></p>	



El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	23
<p><b>Artículo 35.-</b> El registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un período de veinte (20) años; los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un período de diez (10) años posteriores al suceso; y los demás registros por un período de cinco (5) años posteriores al suceso.</p> <p>Para la exhibición a que hace referencia el artículo 88 de la Ley, el empleador cuenta con un archivo activo donde figuran los eventos de los últimos doce (12) meses de ocurrido el suceso, luego de lo cual pasa a un archivo pasivo que se deberá conservar por los plazos señalados en el párrafo precedente. Estos archivos pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales.</p> <p>Si la Inspección del Trabajo requiere información de períodos anteriores a los últimos doce (12) meses a que se refiere el artículo 88 de la Ley, debe otorgar un plazo razonable para que el empleador presente dicha información.</p> <p><b>Artículo 36.-</b> Los trabajadores y los representantes de las organizaciones sindicales tienen el derecho de consultar los registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción de la información relativa a la salud del trabajador que sólo será accesible con su autorización escrita.</p> <p><b>Artículo 37.-</b> El empleador debe establecer y mantener disposiciones y procedimientos para:</p> <ol 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> </ol>	<p><b>Artículo 42.-</b> Son funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, o del/la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>Aprobar y vigilar el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborados por el/la empleador/a.</li> <li>Conocer, aprobar y dar seguimiento al cumplimiento del Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Programa Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Programa Anual de Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.</li> <li>Promover que al inicio de la relación laboral los/las trabajadores/as reciban inducción, capacitación y entrenamiento sobre la prevención de riesgos laborales presentes en el lugar y puesto de trabajo.</li> <li>Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo.</li> <li>Promover que los/las trabajadores/as estén informados/as y conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás documentos escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.</li> <li>Promover el compromiso, colaboración y participación activa de todos/as los/las trabajadores/as en el fomento de la prevención de riesgos en el lugar de trabajo.</li> <li>Realizar inspecciones periódicas del lugar de trabajo y de sus instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.</li> <li>Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.</li> <li>Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.</li> <li>Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.</li> <li>Revisar mensualmente las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación son constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del/de la empleador/a.</li> <li>Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.</li> <li>Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al/la empleador/a y al/la trabajador/a.</li> </ol>	
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>DEL COMITÉ O SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
<p><b>Artículo 38.-</b> El empleador debe asegurar, cuando corresponda, el establecimiento y el funcionamiento efectivo de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el reconocimiento de los representantes de los trabajadores y facilitar su participación.</p> <p><b>Artículo 39.-</b> El empleador que tenga menos de veinte (20) trabajadores debe garantizar que la elección del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se realice por los trabajadores.</p> <p><b>Artículo 40.-</b> El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo del empleador.</p> <p><b>Artículo 41.-</b> El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollan sus funciones con sujeción a lo señalado en la Ley y en el presente Reglamento, no están facultados a realizar actividades con fines distintos a la prevención y protección de la seguridad y salud.</p>		

p) Reportar a la máxima autoridad del/de la empleador/a la siguiente información:

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

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

p.3) Las actividades del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo con las estadísticas de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, trimestralmente.

q) Llevar el control del cumplimiento de los acuerdos registrados en el Libro de Actas.

r) Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.”

(\*) *Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 001-2021-TR, publicado el 29 de enero de 2021.*

**Artículo 43.-** El número de personas que componen el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es definido por acuerdo de partes no pudiendo ser menor de cuatro (4) ni mayor de doce (12) miembros. Entre otros criterios, se podrá considerar el nivel de riesgo y el número de trabajadores.

A falta de acuerdo, el número de miembros del Comité no es menor de seis (6) en los empleadores con más de cien (100) trabajadores, agregándose al menos a dos (2) miembros por cada cien (100) trabajadores adicionales, hasta un máximo de doce (12) miembros.

**Artículo 44.-** Cuando el empleador cuente con varios centros de trabajo, cada uno de éstos puede contar con un Supervisor o Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en función al número de trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo coordina y apoya las actividades de los Subcomités o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso.

La elección de los miembros del Sub Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está sujeta al mismo procedimiento previsto para el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del ámbito de su competencia.

**Artículo 44-A.-** Los Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo o el/la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, a que hace referencia el artículo 44 del presente Reglamento, cumplen las siguientes funciones:

a) Emitir sugerencias y recomendaciones al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para que sean tomadas en consideración al aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud; el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual de Capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo, de ser el caso.

b) Coordinar permanentemente con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, respetando los acuerdos que este adopte.

c) Las establecidas en los literales a), e), f), g), h), i), j), k), l) m), n) y q) del artículo 42 del presente Reglamento, dentro de su ámbito de actuación.

d) Las establecidas en los subliterales p.1), p.2) y p.3) del artículo 42 del presente Reglamento, se reportan al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del/de la empleador/a, teniendo en cuenta los plazos establecidos.” (\*) *Artículo incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo N° 001-2021-TR, publicado el 29 de enero de 2021.*

**Artículo 45.-** El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza sus actividades en coordinación con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 46.-** El empleador debe proporcionar al personal que conforma el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, una tarjeta de identificación o un distintivo especial visible, que acredite su condición.

**Artículo 47.-** Para ser integrante del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se requiere:

- a) Ser trabajador del empleador.
- b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo.
- c) De preferencia, tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo o laborar en puestos que permitan tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.

**Artículo 48.-** El empleador conforme lo establezca su estructura organizacional y jerárquica designa a sus representantes, titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre el personal de dirección y confianza.

**Artículo 49.-** Los/las trabajadores/as eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o, al/la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El proceso electoral está a cargo de la organización sindical mayoritaria, en concordancia con lo señalado en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR. En su defecto, está a cargo de la organización sindical que afilie el mayor número de trabajadores/as de la empresa o entidad empleadora.

Excepcionalmente, corresponde al/ a la empleador/a organizar el proceso electoral en los siguientes casos:

- a) A falta de organización sindical.
- b) En caso la organización sindical que afilie a la mayoría de trabajadores/as no cumpla con convocar a elecciones dentro de los treinta (30) días calendario de recibido el pedido por parte del/de la empleador/a, o incumpla el cronograma sin retomarlos en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

Una vez cumplidos los plazos correspondientes en los casos señalados, el/la empleador/a realiza el proceso electoral dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

La elección de los/las representantes titulares y suplentes de los/las trabajadores/a ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realiza de forma presencial o no presencial, mediante votación secreta y directa, en la cual no participa el personal de dirección y confianza.

Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece el

El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	25
<p>procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo.” (*) <i>Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 001-2021-TR, publicado el 29 de enero de 2021.</i></p> <p><b>Artículo 50.-</b> La convocatoria a la instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo corresponde al empleador. Dicho acto se lleva a cabo en el local de la empresa, levantándose el acta respectiva.</p> <p><b>Artículo 51.-</b> El acto de constitución e instalación; así como, toda reunión, acuerdo o evento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben ser asentados en un Libro de Actas, exclusivamente destinado para estos fines.</p> <p><b>Artículo 52.-</b> El Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo debe llevar un registro donde consten los acuerdos adoptados con la máxima autoridad de la empresa o empleador. (*)NOTA SPIJ</p> <p><b>Artículo 53.-</b> En la constitución e instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se levanta un acta que debe contener la siguiente información mínima:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nombre del empleador;</li> <li>b) Nombres y cargos de los miembros titulares;</li> <li>c) Nombres y cargos de los miembros suplentes;</li> <li>d) Nombre y cargo del observador designado por la organización sindical, en aplicación del artículo 29 de la Ley, de ser el caso;</li> <li>e) Lugar, fecha y hora de la instalación; y,</li> <li>f) Otros de importancia.</li> </ul> <p><b>Artículo 54.-</b> El empleador debe garantizar el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>Artículo 55.-</b> El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden solicitar asesoría de la Autoridad Competente para resolver los problemas relacionados con la prevención de riesgos, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 60 del presente Decreto Supremo.</p> <p><b>Artículo 56.-</b> El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso, están conformados por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El/la presidente/a, que es elegido/a por el propio Comité o Subcomité, entre los/las representantes.</li> <li>2. El/la secretario/a, que es elegido/a por el propio Comité o Subcomité, entre los/las representantes.</li> <li>3. Los/las miembros, quienes son los demás integrantes del Comité o Subcomité, de acuerdo con los artículos 48 y 49 del presente Reglamento.</li> </ol> <p>De no alcanzarse consenso en la elección del/de la presidente/a y el/la secretario/a en dos (2) sesiones sucesivas, la designación del/de la presidente/a se decide por sorteo; y la otra parte asume automáticamente la secretaría.” (*) <i>Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 001-2021-TR, publicado el 29 de enero de 2021.</i></p> <p><b>Artículo 57.-</b> El Presidente es el encargado de convocar, presidir y dirigir las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como facilitar la aplicación y vigencia de los acuerdos de éste. Representa al comité ante el empleador.</p>	<p><b>Artículo 58.-</b> El Secretario está encargado de las labores administrativas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>Artículo 59.-</b> Los miembros, entre otras funciones señaladas en el presente Reglamento, aportan iniciativas propias o del personal del empleador para ser tratadas en las sesiones y son los encargados de fomentar y hacer cumplir las disposiciones o acuerdos tomados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>Artículo 60.-</b> El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden solicitar a la autoridad competente la información y asesoría técnica que crean necesaria para cumplir con sus fines.</p> <p>Asimismo, podrán recurrir a profesionales con competencias técnicas en seguridad y salud en el trabajo, en calidad de consejeros.</p> <p><b>Artículo 61.-</b> El observador a que hace referencia el artículo 29 de la Ley, podrá participar en las reuniones del Comité, y tendrá las siguientes facultades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Asistir, sin voz ni voto, a las reuniones del Comité;</li> <li>b) Solicitar información al Comité, a pedido de las organizaciones sindicales que representan, sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; y,</li> <li>c) Alertar a los representantes de los trabajadores ante el Comité de la existencia de riesgos que pudieran afectar la transparencia, probidad o cumplimiento de objetivos y de la normativa correspondiente.</li> </ul> <p><b>Artículo 62.-</b> El mandato de los representantes de los trabajadores o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo dura un (1) año como mínimo y dos (2) años como máximo. Los representantes del empleador ejercerán el mandato por plazo que éste determine.</p> <p><b>Artículo 63.-</b> El cargo de miembro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo vaca por alguna de las siguientes causales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Vencimiento del plazo establecido para el ejercicio del cargo, en el caso de los representantes de los trabajadores y del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>b) Inasistencia injustificada a tres (3) sesiones consecutivas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o a cuatro (4) alternadas, en el lapso de su vigencia.</li> <li>c) Enfermedad física o mental que inhabilita para el ejercicio del cargo.</li> <li>d) Por cualquier otra causa que extinga el vínculo laboral.</li> </ul> <p><b>Artículo 64.-</b> Los cargos vacantes son suplidos por el representante alterno correspondiente, hasta la conclusión del mandato.</p> <p>En caso de vacancia del cargo de Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser cubierto a través de la elección por parte de los trabajadores.</p> <p><b>Artículo 65.-</b> El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando la magnitud de la organización del empleador lo requiera, puede crear comisiones técnicas para el desarrollo de tareas específicas, tales como, la investigación de accidentes de trabajo, el diseño del programa de capacitación, la elaboración de procedimientos, entre otras. La composición de estas comisiones es determinada por el Comité.</p>	

**Artículo 66.-** Los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo deben recibir capacitaciones especializadas en seguridad y salud en el trabajo a cargo del empleador, adicionales a las referidas en el inciso b) del artículo 35 de la Ley. Estas capacitaciones deberán realizarse dentro de la jornada laboral.

**Artículo 67.-** Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizan dentro de la jornada de trabajo. El lugar de reuniones debe ser proporcionado por el empleador y debe reunir las condiciones adecuadas para el desarrollo de las sesiones.

**Artículo 68.-** El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se reúne en forma ordinaria una vez por mes, en día previamente fijado. En forma extraordinaria, el Comité se reúne a convocatoria de su Presidente, a solicitud de al menos dos (2) de sus miembros, o en caso de ocurrir un accidente mortal.

**Artículo 69.-** El quórum mínimo para sesionar del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es la mitad más uno de sus integrantes. Caso contrario, dentro de los ocho (8) días subsiguientes, el Presidente cita a nueva reunión, la cual se lleva a cabo con el número de asistentes que hubiere, levantándose en cada caso el acta respectiva.

**Artículo 70.-** El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo procura que los acuerdos sean adoptados por consenso y no por el sistema de votación. En el caso de no alcanzar consenso, se requiere mayoría simple. En caso de empate, el Presidente tiene el voto dirimente.

**Artículo 71.-** Al término de cada sesión se levanta la respectiva acta que será asentada en el correspondiente Libro de Actas. Una copia de ésta se entrega a cada uno de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la máxima instancia de gerencia o decisión del empleador.

**Artículo 72.-** Anualmente el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo redactan un informe resumen de las labores realizadas.

**Artículo 73.-** Los miembros trabajadores del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo gozan de licencia con goce de haber por treinta (30) días naturales por año calendario para la realización de sus funciones. Cuando las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia es computado en forma proporcional. Para efectos de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley, los días de licencia o su fracción se consideran efectivamente laborados para todo efecto legal.

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

La protección contra el despido incausado opera desde que se produzca la convocatoria a elecciones y hasta seis (6) meses después del ejercicio de su función como representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor. (\*) Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2014-TR, publicado el 9 de agosto de 2014.

## CAPÍTULO V

### DEL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 74.-** Los empleadores con veinte (20) o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que debe contener la siguiente estructura mínima:

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

**Artículo 75.-** El empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias. Esta obligación se extiende a los trabajadores en régimen de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel cuyos servicios subordinados o autónomos se presten de manera permanente o esporádica en las instalaciones del empleador.

## CAPÍTULO VI

### PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 76.-** Cuando el artículo 37 de la Ley hace referencia a la legislación y otros dispositivos legales pertinentes comprende a todas las normas nacionales generales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como, a las normas internacionales ratificadas. También se incluyen las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva, de ser el caso.

**Artículo 77.-** La evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones.

Adicionalmente, la evaluación inicial debe:

- Identificar la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, las guías nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de seguridad y salud en el trabajo y otras disposiciones que haya adoptado la organización.
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y

El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	27
<p>salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.</p> <p>c) Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos.</p> <p>d) Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.</p> <p><b>Artículo 78.-</b> El resultado de la evaluación inicial o línea de base debe:</p> <p>a) Estar documentado.</p> <p>b) Servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>c) Servir de referencia para evaluar la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>obligaciones técnicas, administrativas y comerciales de la organización en relación con la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>c) Focalizados en la mejora continua de la protección de los trabajadores para conseguir resultados óptimos en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>d) Documentados, comunicados a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización.</p> <p>e) Evaluados y actualizados periódicamente.</p>	<p><b>Artículo 82.-</b> El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50 de la Ley.</p>
<p><b>CAPÍTULO VII</b></p> <p><b>PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y APLICACION</b></p>	<p>La identificación se realiza en consulta con los trabajadores, con la organización sindical o el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el caso.</p>	<p><b>Artículo 83.-</b> El empleador debe adoptar las siguientes disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y accidentes de trabajo:</p>
<p><b>Artículo 79.-</b> La planificación debe permitir que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo contribuya:</p>	<p>a) Garantizar información, medios de comunicación interna y coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo.</p>	<p>b) Proporcionar información y comunicar a las autoridades competentes, a la vecindad y a los servicios de intervención en situaciones de emergencia.</p>
<p>a) A cumplir, como mínimo, las disposiciones legales vigentes.</p> <p>b) A fortalecer los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>c) A mejorar continuamente los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>c) Ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo.</p>	<p>d) Ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.</p>
<p><b>Artículo 80.-</b> El empleador planifica e implementa la seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de otros datos disponibles; con la participación de los trabajadores, sus representantes y la organización sindical. Las disposiciones en materia de planificación deben incluir:</p>	<p><b>Artículo 84.-</b> El empleador debe contar con procedimientos a fin de garantizar que:</p>	<p>a) Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud.</p>
<p>a) Una definición precisa, el establecimiento de prioridades y la cuantificación de los objetivos de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo;</p>	<p>b) Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios.</p>	<p>c) Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.</p>
<p>b) La preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definen metas, indicadores, responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, con la precisión de lo qué, quién y cuándo deben hacerse;</p>	<p><b>CAPITULO VIII</b></p>	<p><b>EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>
<p>c) La selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados; y,</p>	<p><b>Artículo 85.-</b> El empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad</p>	
<p>d) La dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico.</p>		
<p><b>Artículo 81.-</b> En el marco de una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo basada en la evaluación inicial o las posteriores, deben señalarse objetivos medibles en materia de seguridad y salud en el trabajo:</p>		
<p>a) Específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades.</p>		
<p>b) Compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las</p>		

28	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<p>datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, debe definir en los diferentes niveles de la gestión, la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en materia de supervisión. La selección de indicadores de eficiencia debe adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p><b>Artículo 86.-</b> El empleador debe considerar la posibilidad de recurrir a mediciones, cualitativas y cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización. Estas mediciones deben:</p> <p>a) Basarse en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>b) Fortalecer el proceso de evaluación de la organización a fin de cumplir con el objetivo de la mejora continua.</p> <p><b>Artículo 87.-</b> La supervisión y la medición de los resultados deben:</p> <p>a) Utilizarse como un medio para determinar en qué medida se cumple la política, los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos.</p> <p>b) Incluir una supervisión y no basarse exclusivamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales.</p> <p>c) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>d) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.</p> <p>e) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>Artículo 88.-</b> La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debe permitir la identificación de cualquier deficiencia en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y estar documentada. Estas investigaciones deben ser realizadas por el empleador, el Comité y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de personas competentes y la participación de los trabajadores y sus representantes.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO IX</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA</b></p> <p><b>Artículo 89.-</b> La vigilancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo realizada por el empleador debe:</p> <p>a) Evaluar la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para determinar si se alcanzaron los objetivos previstos.</p> <p>b) Evaluar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para satisfacer</p>	<p>las necesidades integrales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores, sus representantes y la autoridad administrativa de trabajo.</p> <p>c) Evaluar la necesidad de introducir cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos.</p> <p>d) Identificar las medidas necesarias para atender cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados.</p> <p>e) Presentar los antecedentes necesarios al empleador, incluida información sobre la determinación de las prioridades para una planificación útil y de una mejora continua.</p> <p>f) Evaluar los progresos para el logro de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo y en las medidas correctivas.</p> <p>g) Evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento en base a la vigilancia realizada en periodos anteriores.</p> <p><b>Artículo 90.-</b> La revisión del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se realiza por lo menos una (1) vez al año. El alcance de la revisión debe definirse según las necesidades y riesgos presentes.</p> <p><b>Artículo 91.-</b> Las conclusiones del examen realizado por el empleador deben registrarse y comunicarse:</p> <p>a) A las personas responsables de los aspectos críticos y pertinentes del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para que puedan adoptar las medidas oportunas.</p> <p>b) Al Comité o al Supervisor de seguridad y salud del trabajo, los trabajadores y la organización sindical.</p> <p style="text-align: center;"><b>TÍTULO V</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DERECHOS Y OBLIGACIONES</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES</b></p> <p><b>Artículo 92.-</b> La asignación de puestos de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 51 de la Ley, debe considerar los factores que pueden afectar a los trabajadores con relación a la función reproductiva. Asimismo, cuando la trabajadora se encuentre en periodo de gestación o lactancia se deberá cumplir con lo estipulado en las normas respectivas.</p> <p><b>Artículo 93.-</b> El desplazamiento a que hace referencia el artículo 54 de la Ley comprende todo desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo. No se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que ello esté contemplado en una norma sectorial por</p>	

la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros.

**Artículo 94.-** Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 95.-** Cuando la Inspección de Trabajo constate el incumplimiento de una norma de seguridad y salud en el trabajo, el inspector debe acreditar que dicho incumplimiento ha originado el accidente de trabajo o enfermedad profesional, consignando ello en el acta de infracción.

Culminado el procedimiento sancionador, el expediente se remite a la Dirección General de Inspección del Trabajo para la determinación del daño.

Para la determinación del daño, a solicitud de la Dirección General de Inspección del Trabajo, el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud - CECONAR remitirá un listado de peritos de su Registro Especializado. La Dirección designará los peritos que correspondan, de acuerdo al caso concreto, para que emitan la evaluación pericial del caso. El costo del peritaje es de cargo del empleador.

En el caso de los trabajadores que no están sujetos al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, la Dirección General de Inspección del Trabajo emite resolución con base al examen pericial y al expediente de inspección, declarando el daño y determinando la indemnización con base a una tabla de indemnización por daño que será aprobada mediante Resolución Ministerial.

En el caso de los trabajadores sujetos al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, el informe pericial constituye prueba conforme a las reglas de solución de controversias de este seguro.

**Artículo 96.-** En caso el trabajador recurra a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la realización de la investigación a que se refiere el artículo 58 de la Ley, ésta se tramitará ante la Inspección del Trabajo y se requerirá el apoyo técnico de los servicios competentes del Ministerio de Salud o de peritos especializados.

**Artículo 97.-** Con relación a los equipos de protección personal, adicionalmente a lo señalado en el artículo 60 de la Ley, éstos deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los utilizará.

**Artículo 98.-** Conforme a lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y las capacitaciones programadas por el empleador en virtud de la Ley, deben llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo. Las reuniones y capacitaciones realizadas fuera de jornada de trabajo se remuneran conforme a la ley de la materia.

**Artículo 99.-** La interrupción de las actividades en caso de inminente peligro previsto en el artículo 63 de la Ley no debe originar perjuicio económico al trabajador, salvo que ésta se deba a caso fortuito o fuerza mayor, en cuyo caso es de aplicación el artículo 15 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

**Artículo 100.-** En función a lo previsto en el artículo 66 de la Ley, durante el período de gestación son de aplicación las normas pertinentes. Las medidas adoptadas deben mantenerse o modificarse para garantizar la protección de la trabajadora o del recién nacido durante el periodo de lactancia, al menos hasta el año posterior al parto.

**Artículo 101.-** El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud.

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

a) Los exámenes médicos ocupacionales se practican cada dos (2) años. En el caso de nuevos trabajadores se tendrá en cuenta su fecha de ingreso, para el caso de los trabajadores con vínculo vigente se tomará en cuenta la fecha del último examen médico ocupacional practicado por su empleador.

b) Los trabajadores o empleadores podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional de salida.

La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador.

c) Los estándares anteriores no se aplican a las empresas que realizan actividades de alto riesgo, conforme lo establece el inciso d) del artículo 49 de la Ley, las cuales deberán cumplir con los estándares mínimos de sus respectivos Sectores.

d) En ningún caso el costo del examen médico será asumido por el trabajador.

Asimismo, el Ministerio de Salud publica los precios referenciales de las pruebas y exámenes auxiliares que realizan las empresas registradas que brindan servicios de apoyo al médico ocupacional. (\*) *Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 016-2016-TR, publicado el 23 de diciembre de 2016.*

**Artículo 102.-** De acuerdo a lo previsto en el artículo 71 de la Ley, los resultados de los exámenes médicos son informados al/a la trabajador/a únicamente por el/la médico de la vigilancia de la salud, quien hace entrega del informe escrito debidamente firmado, que contiene lo siguiente:

a) Los resultados del examen médico ocupacional completo, de acuerdo al protocolo de exámenes médicos establecidos por el/la médico de la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as a cargo del/de la empleador/a.

b) El certificado de aptitud médica ocupacional de la evaluación física y psíquica del/de la trabajador/a para el puesto de trabajo, en los casos de evaluación médica preocupacional y periódica, o el informe médico ocupacional, en el caso de evaluación médica de retiro.

Por la confidencialidad de la información contenida en los resultados de los exámenes, el/

30	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<p>la médico de la vigilancia de la salud, informa al/la empleador/a únicamente las condiciones generales del estado de salud colectiva de los/las trabajadores/as, con la finalidad de diseñar medidas de prevención y de mejora continua, eficaces para la reducción de enfermedades profesionales y/o accidentes laborales.” (*) <i>Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 001-2021-TR, publicado el 29 de enero de 2021.</i></p> <p>“<b>Artículo 103.-</b> De conformidad con el artículo 56 de la Ley, el/la empleador/a realiza actividades de vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as, que incluyen exámenes médico ocupacionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 104 del presente Reglamento, así como evaluaciones cualitativas y cuantitativas de los factores de riesgo para la salud de los/las trabajadores/as, en función de la matriz IPERC y otros documentos que contribuyan a determinar el estado de salud colectivo o individual de los/las trabajadores/as.</p> <p>Las evaluaciones de los factores de riesgo para la salud abarcan a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.</p> <p>El/la empleador/a es responsable de realizar el análisis de los factores de riesgo encontrados a través de la matriz IPERC y monitoreos periódicos en relación a los resultados de la vigilancia de la salud colectiva de los/las trabajadores/as, a fin de adoptar acciones de mejora eficaces para garantizar la salud de los/las trabajadores/as, y hacer seguimiento a su implementación.</p> <p>Los resultados obtenidos y las acciones de mejora a adoptar son presentados al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; o, al/la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo.” (*) <i>Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 001-2021-TR, publicado el 29 de enero de 2021.</i></p> <p><b>Artículo 104.-</b> En el caso que existan cambios en las operaciones y procesos, conforme al supuesto del artículo 70 de la Ley, las consultas que se hayan realizado se acreditan con las encuestas aplicadas a los trabajadores o las actas de las asambleas informativas realizadas por el empleador y el Comité o Supervisor, según corresponda.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES</b></p> <p><b>Artículo 105.-</b> Se considera acto de hostilidad a toda acción que, careciendo de causa objetiva o razonable, impide u obstaculiza de cualquier forma el desarrollo de las funciones que corresponden a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o a los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>Artículo 106.-</b> Una vez remitidos los aportes o sugerencias previstas en los artículos 74, 75 y 78 de la Ley, los empleadores deben dar respuesta por escrito a dicha comunicación, señalando las medidas a adoptar o la justificación de la negativa.</p> <p><b>Artículo 107.-</b> En el caso del inciso e) del artículo 79 de la Ley, se precisa que los exámenes médicos son aquellos expresamente catalogados como obligatorios, según las normas expedidas por el Ministerio de Salud. La negativa por parte del trabajador a someterse a exámenes no obligatorios no podrá considerarse como falta sujeta a sanción por parte del empleador, con</p>	<p>excepción de aquellos exámenes exigidos por normas internas de la organización en el caso de tratarse de actividades de alto riesgo. En este caso las normas internas deben estar debidamente fundamentadas y previamente a su aprobación ser puestas en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajador o Supervisor.</p> <p><b>Artículo 108.-</b> Previo al traslado a que hace referencia el artículo 76 de la Ley, el empleador debe asegurarse que el trabajador cuenta con información y competencias suficientes para desarrollar de manera segura y sana su labor; en caso contrario, deberá proceder a la capacitación respectiva previo al inicio de las labores.</p> <p><b>Artículo 109.-</b> En el Reglamento Interno de Trabajo se establecerán las sanciones por el incumplimiento de los trabajadores de alguna de las obligaciones a que hace referencia el artículo 79 de la Ley, en base a criterios de objetividad y proporcionalidad a la falta cometida.</p> <p>En el caso de las entidades públicas, el incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley y el presente reglamento constituyen faltas disciplinarias que serán procesadas y sancionadas conforme al régimen laboral correspondiente al infractor.</p> <p style="text-align: center;"><b>TÍTULO VI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>NOTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES</b></p> <p><b>Artículo 110.-</b> La notificación a que se refiere el artículo 82 de la Ley debe realizarse en los plazos siguientes:</p> <p><b>a) Empleadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los Accidentes de Trabajo Mortales y los Incidentes Peligrosos: dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de ocurridos.</li> </ul> <p><b>b) Centro Médico Asistencial (público, privado, militar, policial o de seguridad social):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los Accidentes de Trabajo: hasta el último día hábil del mes siguiente de ocurrido.</li> <li>- Las Enfermedades Ocupacionales: dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de conocido el diagnóstico.</li> </ul> <p>Los empleadores tienen un deber de colaboración con los centros médicos asistenciales, relativo a facilitar información a su disposición, que sea necesaria para que estos últimos cumplan con la notificación a su cargo.</p> <p>La obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitadas en el ámbito laboral, prevista en el literal c) del artículo 82 de la Ley, será efectuada en aquellos casos específicos que sean solicitados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.” (*) <i>Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 012-2014-TR, publicado el 31 de octubre de 2014.</i></p> <p><b>Artículo 111.-</b> Dentro de los plazos establecidos en el artículo precedente, los empleadores y centros médicos asistenciales deben cumplir con la obligación de notificar los accidentes de</p>	



El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	31
<p>trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, según corresponda, mediante el empleo del Sistema Informático de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, aplicativo electrónico puesto a disposición de los usuarios en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p> <p><b>Artículo 112.-</b> En aquellas zonas geográficas en las que no exista acceso a Internet, con carácter excepcional, la notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales se efectúa por los empleadores y centros médicos asistenciales, según corresponda, mediante el empleo de los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Formulario 1:</b> para el cumplimiento de la obligación del empleador de notificar los accidentes de trabajo mortales e incidentes peligrosos.</li><li>- <b>Formulario 2:</b> para el cumplimiento de la obligación de los centros médicos asistenciales de notificar los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.</li></ul> <p>Los referidos formularios son remitidos por los empleadores y los centros médicos asistenciales, en forma impresa y debidamente completados a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los plazos y términos establecidos en el presente Reglamento.</p> <p><b>Artículo 113.-</b> La Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces, constituye la instancia competente para recibir los formularios de notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, a los que se ha hecho mención en el artículo 112 del presente Reglamento.</p> <p><b>Artículo 114.-</b> La información contenida en los formularios físicos presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo debe registrarse dentro de los cinco (05) días posteriores a su presentación, en el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, por la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que hagan sus veces, bajo responsabilidad. Asimismo, las notificaciones recibidas en formularios físicos por las Zonas de Trabajo del ámbito Regional, serán sistematizadas por las respectivas Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que hagan sus veces, a la que éstas corresponden.</p> <p>El Director o Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales, o el que haga sus veces, es el responsable por el cumplimiento de dichas disposiciones, debiendo adoptar las medidas administrativas, logísticas o de gestión necesarias para garantizar la sistematización oportuna de la información, dentro de los plazos previstos.</p> <p><b>Artículo 115.-</b> La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de</p>	<p>Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo constituye el órgano técnico responsable de supervisar el cumplimiento, por parte de las instancias regionales, de la obligación de sistematizar la información notificada en los formularios físicos. Asimismo, coordinará con las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces, la realización de campañas de orientación, información y difusión de las obligaciones contenidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en la presente norma, con la finalidad de promover su adecuado cumplimiento.</p> <p><b>Artículo 116.-</b> Se considera cumplida la obligación de comunicación establecida en el artículo 83 de la Ley, cuando se trate de enfermedad profesional o accidente de trabajo no mortal, con la exhibición del registro de enfermedades ocupacionales y de accidentes de trabajo a la Inspección del Trabajo.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>RECOPILACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ESTADÍSTICAS</b></p> <p><b>Artículo 117.-</b> La Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el órgano técnico responsable de la elaboración del Boletín Estadístico Mensual al que hace referencia el artículo 90 de la Ley.</p> <p>La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo constituye el órgano técnico responsable de examinar la información en materia de registro y notificación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, analizando la información proveniente del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales. Para dichos efectos, sistematiza la información contenida en el sistema informático en coordinación con la Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de manera previa a su difusión o publicación del Boletín Estadístico Mensual.</p> <p><b>Artículo 118.-</b> La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo ejecuta las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de la normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la formulación de políticas, la elaboración de normas y documentos técnicos; y mediante la aprobación, ejecución y supervisión de planes, programas o proyectos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para estos efectos utiliza la información contenida en el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales.</p>	

32	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<b>CAPÍTULO II</b>		
<b>INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES E INCIDENTES PELIGROSOS</b>		
<p><b>Artículo 119.-</b> El Sistema de Inspección del Trabajo es responsable de ejecutar las acciones de fiscalización necesarias para cautelar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 92 de la Ley; respecto de los empleadores que tengan trabajadores sujetos al régimen laboral privado.</p> <p>Para dichos efectos, el sistema informático contará con un sistema de alerta que notificará al Sistema Integrado de Inspección del Trabajo (SIIT) la realización de la diligencia de inspección. El Director o Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, o quien haga sus veces, es responsable por el cumplimiento oportuno de las fiscalizaciones, debiendo adoptar las medidas administrativas, logísticas o de gestión necesarias para garantizar su implementación.</p> <p>En cualquier caso, y de acuerdo a los reportes generados por el sistema, la Dirección de Inspección del Trabajo prioriza la inmediata fiscalización de los accidentes de trabajo mortales y enfermedades ocupacionales. Excepcionalmente, si las circunstancias o urgencia del caso lo amerita, las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, o los que hagan sus veces, podrán solicitar a la Dirección General de Inspección del Trabajo el apoyo de inspectores especializados para la realización de las diligencias requeridas.</p> <p>La información que se recabe durante la inspección debe ser complementada en el Sistema Informático por el inspector encargado de efectuar dicha diligencia, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de realizada, bajo responsabilidad.</p> <p><b>Artículo 120.-</b> De forma complementaria, la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo coordina con la Dirección General de Inspección del Trabajo la incorporación de acciones de inspección con el contenido y enfoque adecuado a las políticas de promoción y protección en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>Artículo 121.-</b> La Oficina General de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el órgano responsable de supervisar la administración del Sistema Informático para la notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, así como de garantizar su adecuado uso, mantenimiento y funcionalidad, brindando el asesoramiento técnico necesario a las áreas y usuarios del sistema.</p> <p><b>Artículo 122.-</b> Si como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional se produjera la muerte del trabajador, el centro médico asistencial público, privado, militar, policial o de seguridad social donde el trabajador es atendido, deberá notificar dicha circunstancia al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,</p>	<p>dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de ocurrido el hecho, mediante el empleo del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales o, excepcionalmente, mediante comunicación escrita remitida a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, o dependencia correspondiente a la localidad en la que se produzca el fallecimiento.</p>	
	<b>TÍTULO VII</b>	
	<b>DE LA SUPERVISIÓN, FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN DE LAS ACTIVIDADES SECTORIALES</b>	
	<p><b>Artículo 123.-</b> Conforme a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Final y la Primera y Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley, el Sistema de Inspección del Trabajo es competente para la supervisión, fiscalización y sanción por incumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en toda actividad, incluidas las actividades de minería y energía, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General del Inspección del Trabajo, su reglamento y normas modificatorias.</p> <p>En el caso del Sector Público, la atribución de supervisión y fiscalización de la Autoridad Administrativa de Trabajo se ejerce respecto de entidades públicas con trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, sin perjuicio de la colaboración interinstitucional que podrá establecerse con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de las competencias señalada en el Decreto Legislativo N° 1023.</p>	
	<b>DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL</b>	
	<p><b>Única.-</b> Las reglas previstas en el presente Reglamento para las micro y pequeñas empresas también serán aplicables a los empleadores comprendidos en la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Decreto Legislativo N° 1086.</p>	
	<b>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS</b>	
	<p><b>Primera.-</b> El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo coordinará la expedición de las reglamentaciones sectoriales y la elaboración de instrumentos técnicos con los sectores competentes.</p> <p><b>Segunda.-</b> El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR determinarán los mecanismos para la aplicación progresiva de lo establecido en la Ley y el presente Reglamento a las entidades públicas, atendiendo a su disponibilidad presupuestal, a las leyes especiales aplicables, así como a las consideraciones técnicas que correspondan.</p> <p><b>Tercera.-</b> Los empleadores continuarán llevando los registros obligatorios del Sistema de Gestión de</p>	

Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a los procedimientos vigentes, hasta que se aprueben los formatos a que se refiere el artículo 33 del Reglamento.

**Cuarta.-** Las auditorías a que hace referencia el artículo 43 de la Ley N° 29783 son obligatorias a partir del 1 de enero de 2015. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regulará el registro y acreditación de los auditores autorizados, así como la periodicidad de éstas. Excepcionalmente hasta la entrada en vigencia del Registro de auditores autorizados, los empleadores del sector energía y minas deben ser auditados por quienes figuren en el Registro de Empresas Supervisoras del OSINERGMIN. (\*) *Disposición modificada por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 014-2013-TR, publicado el 24 de diciembre de 2013.*

**Quinta.-** A fin de determinar los criterios para establecer las cuantías indemnizatorias establecidas en el artículo 95 del presente Reglamento, se establece una Comisión Multisectorial. Las referidas indemnizaciones se harán efectivas luego de la expedición y publicación de la Resolución Ministerial a que el citado artículo hace referencia.

**Sexta.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regula mediante normas complementarias lo pertinente para la aplicación de la Ley y el presente Reglamento, en el ámbito de sus competencias.

**Sétima.-** En tanto dure el proceso de implementación de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de la Dirección de Inspección del Trabajo en las Direcciones o Gerencias Regionales, o los que hagan sus veces, en instancias regionales, las funciones asignadas a dichos órganos serán asumidas transitoriamente por la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, o la que haga sus veces.

**Octava.-** La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece un programa de capacitación dirigido a la micro y pequeña empresa. El programa de capacitación estará orientado a informar sobre los alcances de la Ley y el presente Reglamento y facilitar su implementación.

**Novena.-** Con la finalidad de dar aplicación a la nueva regulación sobre Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, los empleadores deben proceder a solicitar a la organización sindical, si la hubiera, que convoque elecciones dentro de los primeros treinta (30) días hábiles de publicado el presente Reglamento.

De no existir organización sindical, el empleador debe proceder a realizar dicha convocatoria dentro del plazo de treinta (30) días hábiles.

Los nuevos miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo inician sus funciones dentro de los primeros diez (10) días hábiles de finalizado el proceso de elección.

**Décima.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo gestionará la conformación de una Comisión Técnica Multisectorial para elaborar

la propuesta que constituya el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, dentro del plazo de ciento ochenta (180) días hábiles de publicado el presente Reglamento. La Comisión debe estar presidida por el Viceministro de Trabajo o quien éste designe y la Secretaría Técnica estará a cargo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Décimo Primera.-** La regulación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el Ministerio de Salud.

El Ministerio de Salud debe crear el registro de los servicios de seguridad y salud en el trabajo y aprobar las guías de práctica clínica para el diagnóstico de las enfermedades ocupacionales. La publicación de los documentos referidos se realiza dentro de los ciento ochenta (180) días calendarios de publicado el presente Reglamento.

**Décimo Segunda.-** El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo deben instalarse dentro de los ciento ochenta (180) días calendario de publicado el presente Reglamento.

**Décimo Tercera.-** El primer informe anual del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo será elaborado en enero de 2013.

**Décimo Cuarta.-** Deróguense el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, sus modificatorias, el Decreto Supremo N° 012-2010-TR y la Resolución Ministerial N° 148-2007-TR.

#### GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para efectos del contenido de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el presente Reglamento se aplicarán las siguientes definiciones:

**Accidente de Trabajo (AT):** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Según su gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones personales pueden ser:

**1. Accidente Leve:** Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.

**2. Accidente Incapacitante:** Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:

**2.1. Total Temporal:** cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su

34	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	El Peruano
<p>organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación.</p> <p><b>2.2. Parcial Permanente:</b> cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.</p> <p><b>2.3. Total Permanente:</b> cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.</p> <p><b>3. Accidente Mortal:</b> Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.</p> <p><b>Actividad:</b> Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador, en concordancia con la normatividad vigente.</p> <p><b>Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo:</b> Aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente.</p> <p><b>Actividades Insalubres:</b> Aquellas que generen directa o indirectamente perjuicios para la salud humana.</p> <p><b>Actividades Peligrosas:</b> Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expendir o almacenar productos o substancias es susceptible de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.</p> <p><b>Auditoría:</b> Procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se llevará a cabo de acuerdo a la regulación que establece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p> <p><b>Autoridad Competente:</b> Ministerio, entidad gubernamental o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales.</p> <p><b>Archivo Activo:</b> Es el archivo físico o electrónico donde los documentos se encuentra en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar.</p> <p><b>Archivo Pasivo:</b> Es el archivo físico o electrónico donde los documentos no se encuentra en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar.</p> <p><b>Capacitación:</b> Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.</p> <p><b>Causas de los Accidentes:</b> Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. Se dividen en:</p> <p><b>1. Falta de control:</b> Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p><b>2. Causas Básicas:</b> Referidas a factores personales y factores de trabajo:</p> <p><b>2.1. Factores Personales.-</b> Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.</p> <p><b>2.2. Factores del Trabajo.-</b> Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.</p> <p><b>3. Causas Inmediatas.-</b> Son aquellas debidas a los actos condiciones (*)NOTA SPIJ subestándares.</p> <p><b>3.1. Condiciones Subestándares:</b> Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.</p> <p><b>3.2. Actos Subestándares:</b> Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.</p> <p><b>Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:</b> Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos.</p> <p><b>Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:</b> Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.</li> <li>- La naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.</li> <li>- Los procedimientos, métodos de trabajo y tecnologías establecidas para la utilización o procesamiento de los agentes citados en el apartado anterior, que influyen en la generación de riesgos para los trabajadores.</li> <li>- La organización y ordenamiento de las labores y las relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.</li> </ul> <p><b>Condiciones de salud:</b> Son el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.</p> <p><b>Contaminación del ambiente de trabajo:</b> Es toda alteración o nocividad que afecta la calidad del aire, suelo y agua del ambiente de trabajo cuya presencia y permanencia puede afectar la salud, la integridad física y psíquica de los trabajadores.</p>	

El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	35
<p><b>Contratista:</b> Persona o empresa que presta servicios remunerados a un empleador con especificaciones, plazos y condiciones convenidos.</p> <p><b>Control de riesgos:</b> Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.</p> <p><b>Cultura de seguridad o cultura de prevención:</b> Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización.</p> <p><b>Emergencia:</b> Evento o suceso grave que surge debido a factores naturales o como consecuencia de riesgos y procesos peligrosos en el trabajo que no fueron considerados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p><b>Enfermedad profesional u ocupacional:</b> Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.</p> <p><b>Empleador:</b> Toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores.</p> <p><b>Equipos de Protección Personal (EPP):</b> Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.</p> <p><b>Ergonomía:</b> Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.</p> <p><b>Estándares de Trabajo:</b> Son los modelos, pautas y patrones establecidos por el empleador que contienen los parámetros y los requisitos mínimos aceptables de medida, cantidad, calidad, valor, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente o resultado del avance tecnológico, con los cuales es posible comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es un parámetro que indica la forma correcta de hacer las cosas. El estándar satisface las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Quién? y ¿Cuándo?</p> <p><b>Evaluación de riesgos:</b> Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.</p> <p><b>Exposición:</b> Presencia de condiciones y medio ambiente de trabajo que implica un determinado nivel de riesgo para los trabajadores.</p>	<p><b>Gestión de la Seguridad y Salud:</b> Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.</p> <p><b>Gestión de Riesgos:</b> Es el procedimiento que permite, una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.</p> <p><b>Identificación de Peligros:</b> Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características.</p> <p><b>Incidente:</b> Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.</p> <p><b>Incidente Peligroso:</b> Todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población.</p> <p><b>Inducción u Orientación:</b> Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta. Se divide normalmente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Inducción General:</b> Capacitación al trabajador sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas, prácticas, y el conocimiento del ambiente laboral del empleador, efectuada antes de asumir su puesto.</li> <li>- <b>Inducción Específica:</b> Capacitación que brinda al trabajador la información y el conocimiento necesario que lo prepara para su labor específica.</li> </ul> <p><b>Investigación de Accidentes e Incidentes:</b> Proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes. La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de ese modo permite a la dirección del empleador tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.</p> <p><b>Inspección:</b> Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales. Proceso de observación directa que acopia datos sobre el trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p><b>Lesión:</b> Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.</p> <p><b>Lugar de trabajo:</b> Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir para desarrollarlo.</p> <p><b>Mapa de Riesgos:</b> Puede ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En el empleador u organización: Es un plano de las condiciones de trabajo, que puede emplear diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores en la organización del empleador y los servicios que presta.</li> </ul>	

- A nivel Nacional: Compendio de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel nacional subregional sobre las amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización.

**Medidas Coercitivas:** Constituyen actos de intimidación, amenaza o amedrentamiento realizados al trabajador con la finalidad de desestabilizar el vínculo laboral.

**Medidas de prevención:** Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores.

**Observador:** Aquel miembro del sindicato mayoritario a que se refiere el artículo 29 de la Ley, que cuenta únicamente con las facultades señaladas en el artículo 61 del Reglamento.

**Peligro:** Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente.

**Pérdidas:** Constituye todo daño o menoscabo que perjudica al empleador.

**Plan de Emergencia:** Documento guía de las medidas que se deberán tomar ante ciertas condiciones o situaciones de gran envergadura e incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos del empleador disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos.

**Programa anual de seguridad y salud:** Conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la organización, servicio o empresa para ejecutar a lo largo de un año.

**Prevención de Accidentes:** Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo.

**Primeros Auxilios:** Protocolos de atención de emergencia a una persona en el trabajo que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional.

**Proactividad:** Actitud favorable en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con diligencia y eficacia.

**Procesos, Actividades, Operaciones, Equipos o Productos Peligrosos:** Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos o psicosociales, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional y que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.

**Representante de los Trabajadores:** Trabajador elegido, de conformidad con la legislación vigente,

para representar a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Riesgo:** Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.

**Riesgo Laboral:** Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

**Salud:** Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.

**Salud Ocupacional:** Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

**Seguridad:** Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios (\*)NOTA SPIJ para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado.

**Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de agentes y factores articulados en el ámbito nacional y en el marco legal de cada Estado que fomentan la prevención de los riesgos laborales y la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo, tales como la elaboración de normas, la inspección, la formación, promoción y apoyo, el registro de información, la atención y rehabilitación en salud y el aseguramiento, la vigilancia y control de la salud, la participación y consulta a los trabajadores, y que contribuyen, con la participación de los interlocutores sociales, a definir, desarrollar y evaluar periódicamente las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y, en los empleadores, a mejorar los procesos productivos, promoviendo su competitividad en el mercado.

**Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Trabajador capacitado y designado por los trabajadores, en las empresas, organizaciones, instituciones o entidades públicas, incluidas las fuerzas armadas y policiales con menos de veinte (20) trabajadores.

**Trabajador:** Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado.

<b>El Peruano</b>	<b>NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS</b>	<b>37</b>
-------------------	------------------------------------	-----------

FORMULARIO N° 01 ANEXO 01

 **REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**NOTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**  
(Art. 112°, Art. 113° y Art. 114°)

AÑO \_\_\_\_\_ MES \_\_\_\_\_

**MARCAR CON UNA (X) EN LO QUE CORRESPONDA** (Para ser llenado por el Empleador).

AVISO DE ACCIDENTE MORTAL (Art. 112°) 
   
 AVISO DE INCIDENTE PELIGROSO (Art. 112°)

1.- FECHA DE PRESENTACIÓN

**I.- DATOS DEL EMPLEADOR**

2.- RAZÓN SOCIAL:  3.- RUC:

4.- DOMICILIO PRINCIPAL:

5.- DEPARTAMENTO  6.- PROVINCIA  7.- DISTRITO  UBIGEO (no llenar)

8.- ACTIVIDAD ECONÓMICA (DETALLAR)  OCU (TABLA N° 02)     ER (no llenar)

9.- N° DE TRABAJADORES M  F  10.- COD. PROV. y N° TELÉFONO

**II.- DATOS DE LA EMPRESA USUARIA (DONDE EJECUTA LAS LABORES)**

11.- RAZÓN SOCIAL:  12.- RUC:

13.- DOMICILIO PRINCIPAL:

14.- DEPARTAMENTO  15.- PROVINCIA  16.- DISTRITO  UBIGEO (no llenar)

17.- ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL (DETALLAR)  OCU (TABLA N° 02)     ER (no llenar)

18.- N° DE TRABAJADORES M  F  19.- COD. PROV. y N° TELÉFONO

Nota.- La notificación se efectúa mediante el aplicativo electrónico puesto a disposición en el portal institucional del MTPE. En aquellas zonas geográficas en las que no exista acceso a internet, con carácter excepcional, la notificación se efectúa mediante formato manual debidamente llenado, que será presentado a la Dirección Regional y / o Zona de Trabajo y Promoción del Empleo que corresponda. Se entiende que el AVISO DE ACCIDENTE DE TRABAJO MORTAL (Art. 112°) y, AVISO DE INCIDENTE PELIGROSO (Art. 112°) serán notificados al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de las 24 horas de ocurrido o conocido el hecho.

**38 NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS El Peruano**

**III.- DATOS DEL TRABAJADOR ACCIDENTADO** (en caso de tratarse de accidente mortal)

20.- APELLIDO1 Y NOMBRE1

21.- DNI / CE

22.- DOMICILIO

23.- COD. PROV. y Nº TELÉFONO

24.- DEPARTAMENTO

25.- PROVINCIA

26.- DISTRITO

UBIGEO (no llenar)

27.- CATEGORÍA OCUPACIONAL TABLA Nº 01

28.- ASEGURADO (Marcar)  SI  No

29.- E=SAUD

30.- EPS

31.- EDAD

32.- FECHA DEL ACCIDENTE

DÍA MES AÑO

33.- HORA DEL ACCIDENTE

H MM

34.- GÉNERO  M  F

35.- FORMA DEL ACCIDENTE (TABLA Nº 03)

36.- AGENTE CAUSANTE (TABLA Nº 04)

**IV.- DATOS DEL INCIDENTE PELIGROSO**

37.- FECHA:

DÍA MES AÑO

38.- HORA

H MM

39.- TIPO DE INCIDENTE PELIGROSO (TABLA Nº 07)

40.- DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE PELIGROSO:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



**TABLAS DEL FORMATO Nº 01**

**Tabla 1: CATEGORIA DEL TRABAJADOR**

CODIGO	DESCRIPCION
1	FUNCIONARIO
2	EMPLAUADO
3	COMERCIANTE
4	COMERCIALIZADOR
5	OPERARIO
6	OFICIAL
7	PROFI
8	AGRICULTOR
9	OTROS (ESPECIFICAR)

**Tabla 2: ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA**

CODIGO-CU	
A	Agricultura
B	Minas
C	Minas y Canteras
D	Industria
E	Industria, Gas y Agua
F	Comercio
G	Comercio
H	Industria y Construcción
I	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
J	Intermedios Financieros
K	Activ. Inmob. Financieras
L	Administración Pública y Defensa
M	Salud
N	Servicios sociales y de salud
O	Servicios

**Tabla 3: FORMA DEL ACCIDENTE**

CODIGO	DESCRIPCION
1	CAIDA DE PERSONAS A NIVEL
2	CAIDA DE PERSONAL DE ALTA TENSION
3	CAIDA DE PERSONAS AL AGUA
4	CAIDA DE OBJETOS
5	DEPLUMES O DESPLUMES DE INSTALACIONES
6	FRACASO SOBRE OBJETO
7	CHOQUE CONTRA OBJETO
8	SOBRES POR OBJETOS (EXCEPTO CAIDAS)
9	ARRANQUE O ATORNILLADO
10	EXPLOSIONES FISICAS O FALLOS MOVIMIENTOS
11	ESPORADICA FRO
12	ESPORADICA CALOR
13	ESPORADICA RADIACIONES IONIZANTES
14	ESPORADICA RADIACIONES NO IONIZANTES
15	ESPORADICA PRODUCTOS QUIMICOS
16	CONTACTO CON ELECTRICIDAD
17	CONTACTO CON PRODUCTOS QUIMICOS
18	CONTACTO CON PLASMAS
19	CONTACTO CON FUEGO
20	CONTACTO CON MATERIAS CALIENTES O INCANDESCENTES
21	CONTACTO CON FRO
22	CONTACTO CON CALOR
23	EXPLOSION O IMPLOSION
24	ACCIDENTE
25	ATROPELLAMIENTO POR ANIMALES
26	MORDEDURA DE ANIMALES
27	CHOQUE DE VEHICULOS
28	ATROPELLAMIENTO POR VEHICULO
29	FALLA EN OPERACIONES PARA TRABAJOS HERRAMIENTAS
30	ASERIONO CON MATERIAS
31	OTRAS FORMAS

**Tabla 4: AGENTE CAUSANTE**

CODIGO	DESCRIPCION
<b>PARTE DE LA INSTALACION</b>	
1	FASO
2	FRACASO
3	TORNO
4	RESCALDA
5	RAMPA
6	PASARELAS
7	ABERTURAS, PUERTAS, PORTONES, PERSIANAS
8	VENTANAS
<b>INSTALACIONES COMPLEMENTARIAS</b>	
9	TUBOS DE VENTILACION
10	LINEAS DE GAS
11	LINEAS DE AIRE
12	LINEAS O CABLES DE AGUA
13	CABLEADO DE ELECTRICIDAD
14	LINEAS O CABLES DE MATERIAS PRIMAS O PRODUCTOS
15	LINEAS O CABLES DE DESAGUOS
16	RELLER
17	REJANERIAS
18	ELECTRICIDAD
19	VEHICULO O MEDIO DE TRANSPORTE EN GENERAL
20	MÁQUINAS Y EQUIPOS EN GENERAL
21	HERRAMIENTAS (PORTÁTILES, MANUALES, MECÁNICAS, ELÉCTRICAS, AUTOMÁTICAS, ETC.)
22	APARATOS PARA DAR SERVICIO DE ELEVACION
23	GRAS, ESPUMAS
<b>MATERIAS Y/O ELEMENTOS UTILIZADOS EN EL TRABAJO</b>	
24	MATERIAS
25	MANUALES
26	RUEDAS DE TRABAJO
27	RECIPIENTES
28	ALICATOR
29	ARDORES
30	RECIPIENTES
31	ASERRIN EN GENERAL
32	MADERAS EN GENERAL
33	MATERIAS PRIMAS
34	PRODUCTOS ELABORADOS
<b>OTROS FACTORES EXTERNOS E INTERIORES AL AMBIENTE DE TRABAJO</b>	
35	ANIMALES
36	VEGETALES
37	FACTORES CLIMATICOS
38	ARMAS BLANCAS
39	ARMAS DE FUEGO
40	SUSTANCIAS QUIMICAS, PLASMOICAS
00	OTROS

**Tabla 5: TIPO DE INCIDENTE PELIGROSO**

CODIGO	DESCRIPCION
1	EXPLOSIONES DE SUSTANCIAS (SÓLIDAS, LÍQUIDAS, GASEOSAS)
2	EXPLOSIONES DE RECIPIENTES A PRESIÓN
3	EXPLOSIONES POR TRUO CONTACTO
4	ESCAPES DE SUSTANCIAS QUÍMICAS (TÓXICAS, CORROSIVAS, AEROSOLANTES, ETC.)
5	ESCAPES DE SUSTANCIAS RADIOACTIVAS
6	DEPLUMES (GASAS, TALLERES, CALZADURAS, ESCAVACIONES, ETC.)
7	DEPLUMAMIENTO DE ROCA
8	CAIDA DE CARGAS (CARGAS) (CONTENEDORES, PAQUETES DE CARGAS, ETC.)
9	DEPLUMES DE PLUMAS DE CARGAS ALMACENADAS
10	DEPLUMES DE INSTALACIONES CIVILES (PANELES, TECHOS, FUEGO)
11	DEPLUMES DE ESTRUCTURAS (INDUSTRIALES, ESTRUCTURAS METÁLICAS, TORRES DE ALTA TENSIÓN, ETC.)
12	CAIDA DE CABLES DE ALTA TENSIÓN - CONTACTO DE MAQUINARIAS O PARTE DE ELAS CON CABLES DE ALTA TENSIÓN
13	OPERACIONES DE FLEJES CONTIGUOS SOBRE LOS LÍMITES MÁXIMOS PERMISIBLES
14	FUGA DE AGENTES PATÓGENOS
15	FUGA, DESBASTE DE MATERIALES Y QUÍMICOS PELIGROSOS
16	TRÁFICO DE MATERIALES Y QUÍMICOS PELIGROSOS EN FLUJO DE CONTINUIDAD
17	ESPORADICA LINEAS DE ENERGIA ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN CON O SIN INSTALACIÓN A TIERRA
18	INCENDIO A ESPACIO CONFINADO SIN REALIZAR PREVIAMENTE EL MONITOREO DE AGENTES NOUVOS
19	VOLCADURA DE BOTTLES PRESURIZADAS
20	TORRENTAS ELÉCTRICAS INUSUALES
21	ATORNILLADO EN CALDO (DENTRO, FUERA, ENTRE, DEBAJO)
22	DEBASTACIÓN DE VOLCADURA CON EXPLOSIONES EN PREVIO AVISO
23	OPERAR EQUIPOS, MÁQUINAS SIN AUTORIZACIÓN Y/O LICENCIA
24	DEFECTUOSOS DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD EN AVISO O AUTORIZACIÓN
25	USAR EQUIPOS MÁQUINAS INADECUADAS
26	USAR EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL INADECUADOS EN TRABAJOS DE ALTO RIESGO
27	DESASTRES NATURALES
28	ESPORADICA EN EXCESO A QUÍMICOS
29	ESPORADICA EN EXCESO A TEMPERATURAS EXTREMAS
30	ESPORADICA CONTAMINACIÓN EXTERNA (ILUMINACIÓN)
31	ESPORADICA EN AMBIENTES CON VENTILACIÓN INADECUADA
32	TRABAJO CON CAPACIDAD FÍSICA / PSICOLÓGICA INADECUADA
33	TRABAJO CON CAPACIDAD MENTAL / PSICOLÓGICA INADECUADA
34	TRABAJO CON ESTRÉS MENTAL O PSICOLÓGICO
35	CAIDA DE UN ARBOL
36	CHOQUE DE VEHICULO DE TRABAJO
37	DEPLUMES DE UNA CONSTRUCCIÓN
38	DEPLUMES DE UNA MESA
39	INCENDIO DE UN CENTRO DE TRABAJO
00	OTROS

**40** **NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS** **El Peruano**

FORMULARIO N° 02 ANEXO 02  
 MTCO Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
**REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
**NOTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**  
 (Art. 112°, Art. 113° y Art. 114°)

AÑO \_\_\_\_\_ MES \_\_\_\_\_

**MARCAR CON UNA (X) EN LO QUE CORRESPONDA** (Para ser llenado por el Centro Médico Asistencial)

AVISO DE ACCIDENTE NO MORTAL (Art. 112°)  AVISO DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES (Art. 112°)

1.- FECHA DE PRESENTACIÓN

**I.- DATOS DEL EMPLEADOR**

2.- RAZÓN SOCIAL:  3.- RUC:

4.- DOMICILIO PRINCIPAL:

5.- DEPARTAMENTO:  6.- PROVINCIA:  7.- DISTRITO:  UBIGEO (no llenar)

8.- ACTIVIDAD ECONÓMICA (DETALLAR):  CIU (TABLA N° 02)  ER (no llenar)

9.- N° DE TRABAJADORES: M  F  10.- COD. PROV. y N° TELÉFONO:

**II.- DATOS DE LA EMPRESA USUARIA (DONDE EJECUTA LAS LABORES)**

11.- RAZÓN SOCIAL:  12.- RUC:

13.- DOMICILIO PRINCIPAL:

14.- DEPARTAMENTO:  15.- PROVINCIA:  16.- DISTRITO:  UBIGEO (no llenar)

17.- ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL (DETALLAR):  CIU (TABLA N° 02)  ER (no llenar)

18.- N° DE TRABAJADORES: M  F  19.- COD. PROV. y N° TELÉFONO:

**Nota.-** La notificación se efectúa mediante el aplicativo electrónico puesto a disposición en el portal institucional del MTPE. En aquellas zonas geográficas en las que no exista acceso a Internet, con carácter excepcional, la notificación se efectúa mediante formato manual debidamente llenado, que será presentado a la Dirección Regional y / o Zona de Trabajo y Promoción del Empleo que corresponda. Se entiende que el AVISO DE ACCIDENTE DE TRABAJO NO MORTAL (Art. 112°) se notificará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta el último día hábil del mes siguiente y, AVISO DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES (Art. 112°) se notificará al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de un plazo de (5) días hábiles de conocido el diagnóstico.

El Peruano	NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS	41							
<b>III.- DATOS DEL TRABAJADOR</b>									
20.- APELLIDOS Y NOMBRES:		21.- DNI / OE							
<input style="width: 100%;" type="text"/>		<input style="width: 100%;" type="text"/>							
22.- DOMICILIO:									
<input style="width: 100%;" type="text"/>									
23.- DEPARTAMENTO	24.- PROVINCIA	25.- DISTRITO							
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>							
LEÍDO (no leer)									
<input style="width: 100%;" type="text"/>									
26.- CATEGORÍA OCUPACIONAL (TABLA N° 01)	27.- ASEGURADO (Marcar) SI NO	28.- ESSALUD							
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	<input style="width: 100%;" type="text"/>							
29.- EPS	<input style="width: 100%;" type="text"/>								
30.- EDAD	31.- GÉNERO M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>								
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>								
<b>IV.- DATOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO (no mortal)</b>									
32.- FECHA DEL ACCIDENTE		33.- HORA DEL ACCIDENTE							
<input style="width: 100%;" type="text"/>		<input style="width: 100%;" type="text"/>							
DIA MES AÑO		H MM							
34.- FORMA DE ACCIDENTE (TABLA N° 03)	<input style="width: 100%;" type="text"/>	35.- AGENTE CAUSANTE (TABLA N° 04)							
<input style="width: 100%;" type="text"/>		<input style="width: 100%;" type="text"/>							
<b>CERTIFICACIÓN MÉDICA</b>									
36.- CENTRO MÉDICO ASISTENCIAL:									
<input style="width: 100%;" type="text"/>									
37.- RUC	38.- FECHA DE INGRESO								
<input style="width: 100%;" type="text"/>	<input style="width: 100%;" type="text"/>								
DIA MES AÑO									
39.- PARTE DEL CUERPO AFECTADO (TABLA N° 05)	<input style="width: 100%;" type="text"/>	40.- NATURALEZA DE LA LESIÓN (TABLA N° 06)							
<input style="width: 100%;" type="text"/>		<input style="width: 100%;" type="text"/>							
<b>CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE (Marcar con una X en lo que corresponda)</b>									
41.- ACCIDENTE LEVE <input type="checkbox"/>									
42.- ACCIDENTE INCAPACITANTE:									
42-1 TOTAL TEMPORAL	<input type="checkbox"/>	42-2 PARCIAL PERMANENTE <input type="checkbox"/>							
		42-3 TOTAL PERMANENTE <input type="checkbox"/>							
43.- ACCIDENTE MORTAL <input type="checkbox"/>									
<b>V.- DATOS DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL U OCUPACIONAL</b>									
44.- NOMBRE Y NATURALEZA DE LA ENFERMEDAD OCUPACIONAL:		OE - 10 (TABLA N° 08)							
<input style="width: 100%;" type="text"/>		<input style="width: 100%;" type="text"/>							
<b>FACTOR DEL RIESGO CAUSANTE (Marcar con X los recuadros que corresponda)</b>									
46.- FÍSICOS	<input type="checkbox"/>	46.- QUÍMICOS	<input type="checkbox"/>	47.- BIOLÓGICOS	<input type="checkbox"/>	48.- ERGONÓMICO	<input type="checkbox"/>	49.- PSICO - SOCIAL	<input type="checkbox"/>
<b>CERTIFICACIÓN MÉDICA</b>									
45.- CENTRO MÉDICO ASISTENCIAL:								51.- RUC	
<input style="width: 100%;" type="text"/>								<input style="width: 100%;" type="text"/>	
52.- FECHA DE INGRESO:		53.- ENFERMEDAD OCUPACIONAL (TABLA N° 08)							
<input style="width: 100%;" type="text"/>		<input style="width: 100%;" type="text"/>							
DIA MES AÑO									

**42** **NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS** **El Peruano**

**TABLAS DEL FORMATO N° 02**

**Tabla 1: CATEGORÍA DEL TRABAJADOR**

CODIGO	DESCRIPCIÓN
1	FUNCIONARIO
2	EMPLAUADO
3	COMERO
4	COMPAÑIZ
5	COMERCI
6	OFICIAL
7	PEÓN
8	AGRICULTOR
9	OTROS ESPECIFICOS

**Tabla 2: ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA**

CODIGO	DESCRIPCIÓN
A	Agricultura
B	Pesca
C	Miningo y Canteras
D	Industria
E	Electricidad, Gas y Agua
F	Comercio
G	Transporte
H	Hotelería y Turismo
I	Transporte Aéreo, Marítimo y Ferroviario
J	Intermedios Financieros
K	Activos Inmóviles, Equipamiento
L	Administración Pública y Defensa
M	Profesiones
N	Servicios sociales y culturales
O	Otros

**Tabla 3: FORMA DEL ACCIDENTE**

CODIGO	DESCRIPCIÓN
1	CADCA DE PERSONA A LA SUELO
2	CADCA DE PERSONAL DE ALTURA
3	CADCA DE PERSONAL AL AGUA
4	CADCA DE OBJETOS
5	DERREUMBRE O DERRUMBES DE INSTALACIONES
6	INMAGINADO BOMBA COBERTO
7	CHOQUE CONTRA OBJETO
8	GOLPES POR OBJETO (EXCEPTO CASAS)
9	ATROPELLAMIENTO O ATROPELLAMIENTO
10	EXPLOSIONES FISICAS O FUMOS MOVIENTES
11	EXPLOSIONAL FRIO
12	EXPLOSIONAL CALOR
13	EXPLOSION A RADIACIONES IONIZANTES
14	EXPLOSION A RADIACIONES NO IONIZANTES
15	EXPLOSION A PRODUCTOS QUIMICOS
16	CONTACTO CON ELECTRICIDAD
17	CONTACTO CON PRODUCTOS QUIMICOS
18	CONTACTO CON PLASMA
19	CONTACTO CON FUEGO
20	CONTACTO CON MATERIAS CALIENTES O INCANDESCENTES
21	CONTACTO CON FRIO
22	CONTACTO CON CALOR
23	EXPLOSION O EMPLUSION
24	INCENDIO
25	ATROPELLAMIENTO POR ANIMALES
26	MORDEDURA DE ANIMALES
27	CHOQUE DE VEHICULOS
28	ATROPELLAMIENTO POR VEHICULOS
29	FALLA EN MECANISMOS PARA TRABAJOS HIPERBARIICOS
30	CAERENCA CON ANIMAL
31	OTROS FORJAN

**Tabla 4: AGENTE CAUSANTE**

CODIGO	DESCRIPCIÓN
<b>PARTE DE LA INSTALACION</b>	
1	FRIO
2	FRUCCION
3	TRUCCO
4	RUCCIA
5	RUCCIA
6	RUCCIA
7	RUCCIA, PUERTAS, PORTONES, PERSONAJES
8	RUCCIA
<b>INSTALACIONES COMPLEMENTARIAS</b>	
9	TUBOS DE VENTILACION
10	LINEAS DE GAS
11	LINEAS DE AIRE
12	LINEAS DE CABLEADO DE AGUA
13	CABLEADO DE ELECTRICIDAD
14	LINEAS DE CABLEADO DE MATERIAS PRIMAS O PRODUCTOS
15	LINEAS DE CABLEADO DE OBJETOS
16	RUCCIA
17	RUCCIA
18	ELECTRICIDAD
19	VEHICULOS Y MEDIOS DE TRANSPORTE EN GENERAL
20	MASINARIA Y EQUIPOS EN GENERAL
21	INSTALACIONES (PORTATILES, MANUALES, MECANICAS, ELECTRICAS, VIBRATORIAS, ETC.)
22	INSTALACIONES (PORTATILES, MANUALES, MECANICAS, ELECTRICAS, VIBRATORIAS, ETC.)
23	OTROS FORJAN
<b>MATERIAS O ELEMENTOS UTILIZADOS EN EL TRUCCO</b>	
24	RUCCIA
25	RUCCIA
26	RUCCIA DE TRUCCO
27	RUCCIA
28	RUCCIA
29	RUCCIA
30	RUCCIA
31	RUCCIA EN GENERAL
32	RUCCIA EN GENERAL
33	MATERIAS PRIMAS
34	PRODUCTOS QUIMICOS
<b>OTROS FACTORES FISICOS Y QUIMICOS AL AMBIENTE DE TRUCCO</b>	
35	ANIMALES
36	RUCCIA
37	FACTORES CLIMATICOS
38	RUCCIA
39	RUCCIA
40	SUSTANCIAS QUIMICAS, PLASMA
41	OTROS

**Tabla 5: PARTE DEL CUERPO AFECTADO**

CODIGO	DESCRIPCIÓN
1	REGION CRANIANA (CRANEO, CUERPO CABELLUDO)
2	OUCA (CON INCLUSION DE LOS NERVIOS, LA OREJA Y EL NERVIU OPTICO)
3	OUCA (CON INCLUSION DE LABIOS, DIENTES Y UNGIAS)
4	CARA (UNION CLASIFICADA EN OTRO ESPORADIC)
5	MANO Y MEMBROS INFERIORES
6	APARATO AUDITIVO
7	OUCA, UNION MULTIPLES
8	OUCA
9	REGION ORONAL
10	REGION ORONAL
11	REGION LUMBOSACRAL (COLUMNA VERTEBRAL Y MUSCULOS ADYACENTES)
12	TRONCO (COLUMNA VERTEBRAL)
13	ABDOMEN (PARTE MEDIANA)
14	TRONCO
15	TRONCO, UNION MULTIPLES
16	OMBRON (CON INCLUSION DE CLAVICULAR, OMOPLATO Y AXILA)
17	BRUZO
18	OUCA
19	ANTEBRACIO
20	MUCCA
21	MANO (CON INCLUSION DE LOS DEDOS INCL)
22	OUCA DE LA MANO
23	MEMBRO SUPERIOR, UNION MULTIPLES
24	OUCA
25	MUCCA
26	OUCA
27	PIERNA
28	TORRILLO
29	PIE (CON INCLUSION DE LOS DEDOS)
30	OUCA DE LOS PIES
31	MEMBRO INFERIOR, UNION MULTIPLES
32	APARATO CARDIOVASCULAR EN GENERAL
33	APARATO RESPIRATORIO EN GENERAL
34	APARATO DIGESTIVO EN GENERAL
35	SISTEMA URINARIO EN GENERAL
36	MANAR
37	APARATO ORONAL EN GENERAL
38	APARATO URINARIO EN GENERAL
39	SISTEMA NERVIOSO CENTRAL EN GENERAL
40	SISTEMA NERVIOSO PERIFERICO EN GENERAL
41	PIE (CON INCLUSION DE LOS DEDOS)
42	APARATO RESPIRATORIO EN GENERAL
43	UNION MULTIPLES, COMPRENDO DE DOS O MAS REGIONES AFECTADAS ESPECIFICADAS EN LA TABLA
44	OUCA, APARATO O SISTEMA AFECTADO POR SUSTANCIAS QUIMICAS, PLASMA
45	OTROS

**El Peruano** **NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS** **43**

Tabla 8: NATURALEZA DE LA LESIÓN

CODIGO	DESCRIPCIÓN
1	RECORRIDOS
2	HERIDAS-PUNZANTES
3	HERIDAS-CORTANTES
4	HERIDAS-CORTANAS POR GOLPE DE OBJETOS IRREGULARES
5	HERIDA DE BALA
6	HERIDA DE TUBO
7	CONTUSIONES
8	TRAUMATISMO INTERIOR
9	TORCIONES Y VIBRACIONES
10	LUXACIONES
11	FRACTURAS
12	AMPLIACIONES
13	AVARSIÓN
14	QUIMASIAS
15	QUEMOS EXTERNOS EN LA PIEL
16	INFLAMACIÓN (ERISIPELA OCULAR)
17	OTITIS
18	OTITIS POR FALGUCIAS
19	AMBSIA
20	EFFECTOS DE ELECTRICIDAD
21	EFFECTOS DE LA RADIACION
22	DISFUNCIONES ORGANICAS
30	OTROS

Tabla 9: ENFERMEDAD PROFESIONAL U OCUPACIONAL

CODIGO	DESCRIPCIÓN
1	ASMA PROFESIONAL CAUSADA POR AGENTES IRRITANTES CRONICAS
2	ENFERMEDADES OCASIONADAS POR AGENTES QUIMICOS TÓXICOS Y OTROS
3	ELUCOSIS
4	ASBESTOSIS
5	ENFERMEDADES POR EXPOSICIÓN A POLVO DE CARBÓN
6	TUBERCULOSIS, BRUCELLOSIS Y OTRAS INFECCIONES
7	SIROFILIAS POR EXPOSICIÓN AL ALMIBIO
8	SIROFILIAS NAUJAS POR EXPOSICIÓN AL CLOREO DE ANILO
9	HEPATITIS O NEFROSIS PROVOCADA POR EL SUDO
10	ENFERMEDADES OTOGASTROCLIBAS O GASTRONEUROLICAS PROVOCADAS POR LAS VIBRACIONES MECANICAS
11	ENFERMEDADES PROVOCADAS POR LAS VIBRACIONES REPETIDAS DE TRANSMISIÓN VERTICAL
12	ENFERMEDADES PROVOCADAS POR FORTUNA FORTICIA Y MOVIMIENTOS REPETIDOS EN EL TRABAJO
13	ENFERMEDADES PROVOCADAS POR TRABAJO SUD PUNZO DE AIRE Y AGUA
14	ENFERMEDADES PROVOCADAS POR RADIACIONES IONIZANTES
15	VIROS DE HERPES B, HERPES C, VIH Y OTRAS INFECCIONES VIRICAS
16	MYCOBACTERIUM TUBERCULOSIS
17	LEISHMANIA DONKANI TROPICA
30	OTRAS FORMAS

(\*) Formularios dejados sin efecto por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Supremo N° 012-2014-TR, publicado el 31 de octubre de 2014.





# Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

## LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### LEY N° 29783

DECRETO SUPREMO N. 005-2012-TR: REGLAMENTO DE LA LEY DE SST

