



RIMAC

LA SUNAFIL Y SU ROL FISCALIZADOR

Ing. Gino Garrido Elizalde



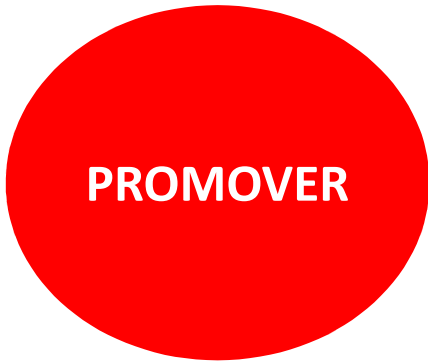
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL - SUNAFIL

Creada por Ley 29981 del 19 de diciembre del 2012; como un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.





SUNAFIL será responsable de:



El cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de Seguridad y Salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer normas.



Principales funciones de la SUNAFIL



- Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral
- Aprobar políticas institucionales en materia de inspección del trabajo
- Formular y proponer disposiciones **normativas**
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el orden sociolaboral
- Imponer sanciones establecidas en materia sociolaboral
- Efectuar procedimientos de ejecución coactiva



Estructura Orgánica de la SUNAFIL

RIMAC

Para el cumplimiento de sus fines, cuenta con la estructura orgánica básica siguiente:



A. Alta dirección: Consejo Directivo y Superintendente.

B. Tribunal de Fiscalización Laboral.

C. Órganos de línea.

D. Órganos de apoyo.

E. Órganos desconcentrados.

Intendencias a Nivel Nacional



- Intendencia Metropolitana de Lima
- Intendencia Regional Ancash
- Intendencia Regional Arequipa
- Intendencia Regional Tumbes
- Intendencia Regional Cajamarca
- Intendencia Regional Moquegua
- Intendencia Regional La Libertad
- Intendencia Regional Ica
- Intendencia Regional Loreto
- Intendencia Regional Huánuco

The screenshot displays the SUNAFIL web application interface. At the top left is the SUNAFIL logo and the text 'SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE INSPECCIÓN LABORAL'. Below this are several filter menus: 'Departamento', 'Provincia', 'Distrito', and 'Cuadrante', each with a '-Selecione-' dropdown. Below these is a 'Equipo de Inspección' field. Further down are 'Materia' and 'Submateria' dropdowns, both with '-Selecione-' options. At the bottom are 'Año' and 'Mes' dropdowns, also with '-Selecione-' options. On the right side, there is a map of Peru with several red circular markers indicating inspection locations. A navigation toolbar with a compass and zoom controls is positioned between the filters and the map.



Facultades del Inspección de Trabajo



RIMAC

Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo

Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes, por los peritos y técnicos o aquellos designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva.

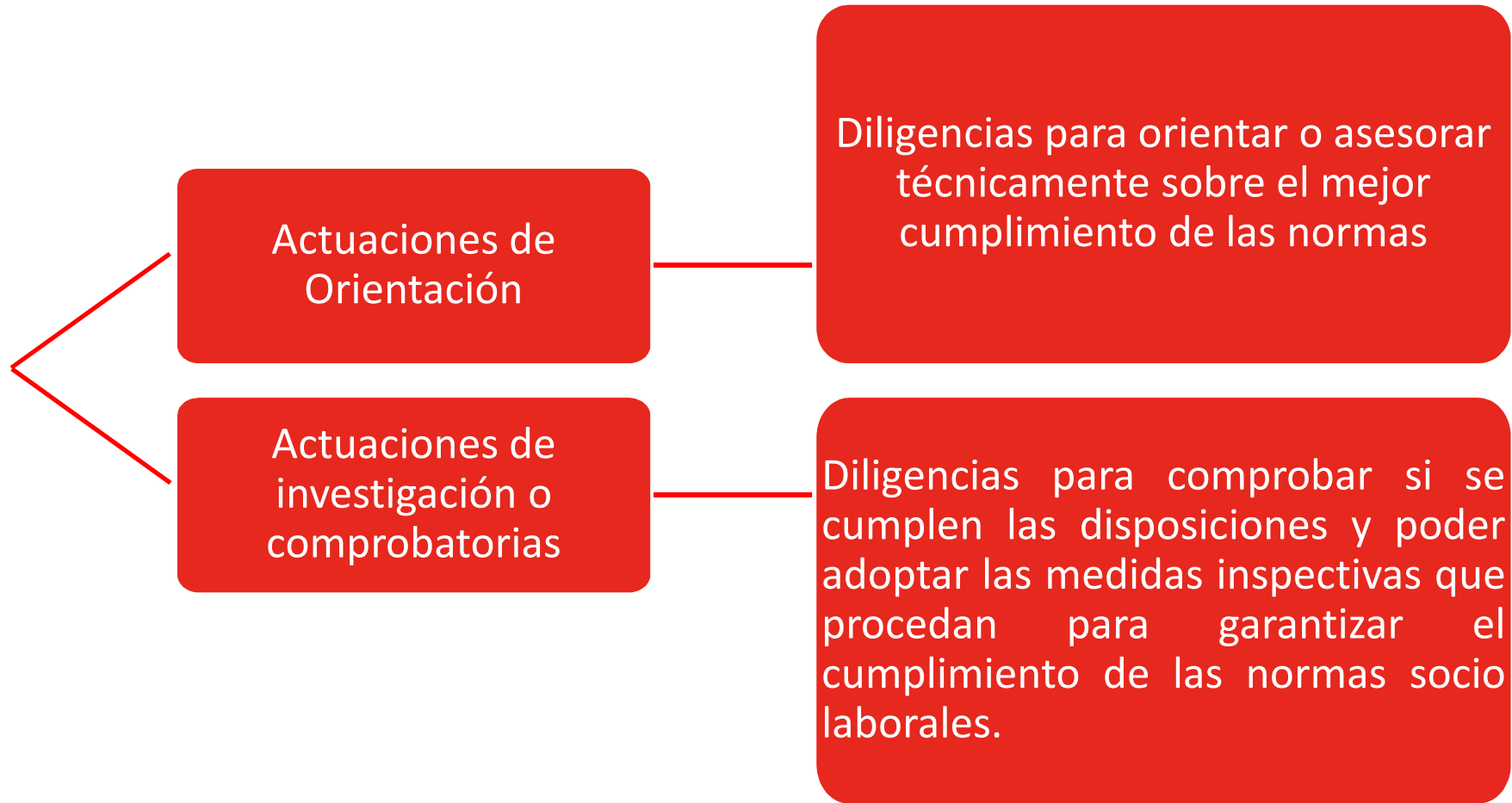
Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente

Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectiva

Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas recomendación, requerimiento, paralización, inicio procedimiento sancionador



Actuaciones Inspectivas - Clases



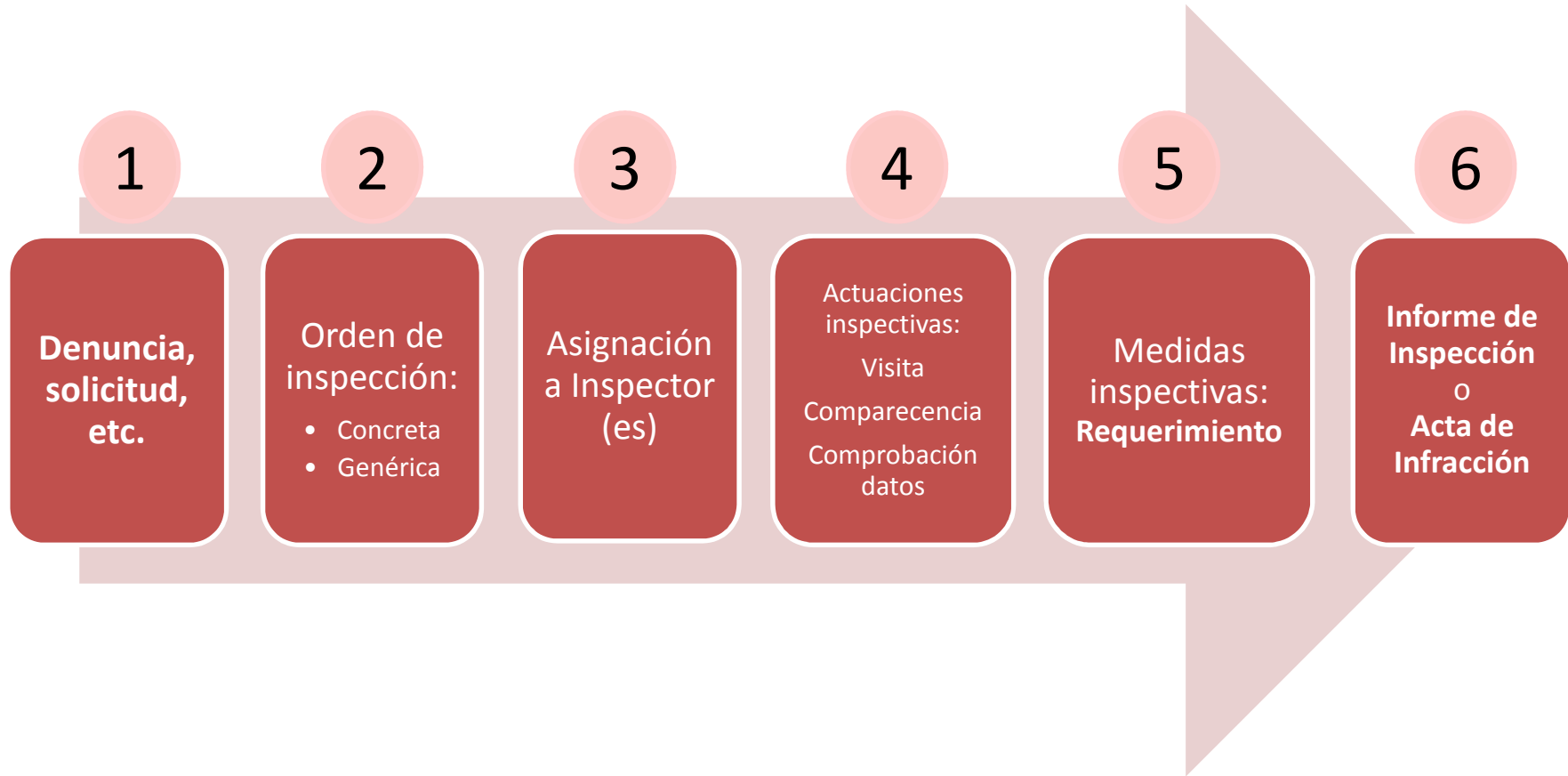


Origen de las Inspecciones de Trabajo





Proceso Inspectivo








Orden de Inspección





Deben consignarse


 El numero de la orden

 La identificación del sujeto inspeccionado Razón Social, RUC, etc. o puedan estar dirigidas a un determinado grupo: económico, de alcance geográfico, niveles de informalidad.

 La dirección del centro de Labores.

 El inspector o grupo de inspectores comisionados.

 Las materias y submaterias a investigar.

 El plazo de actuación.



Personal Inspectivo



RIMAC

- Son autoridades públicas, cuyos actos merecen fe, seleccionados por concurso público por razones de aptitud

Inspectores auxiliares

- Es el primer escalón del Sistema de Inspección: ingresa por concurso público. Facultades para inspeccionar las PYMES

Inspector de trabajo

- ingresa por concurso entre los inspectores auxiliares con más de dos años de antigüedad. Facultades para inspeccionar cualquier empresa.

Supervisores-Inspectores

- Se accede al cargo por concurso cuando se tiene más de tres años de inspector de trabajo.

Personal Inspectivo

RIMAC

En la actualidad el personal de la Sede Central se encuentra organizado en 20 equipos de trabajo a razón de las materias que son inspeccionadas:

Un Equipo Itinere que ve temas de Seguridad y Salud por casos presentados en el interior del País.

Tres equipos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dieciséis equipos que ven Normas Socio laborales y Derechos Fundamentales.





Modalidades de Actuación

RIMAC

Comprobación de datos o antecedentes.

**Visitas de inspección a los centros y
lugares de trabajo.**

**Requerimiento de comparecencia del
sujeto inspeccionado.**



Medidas Inspectivas

RIMAC

Recomendación

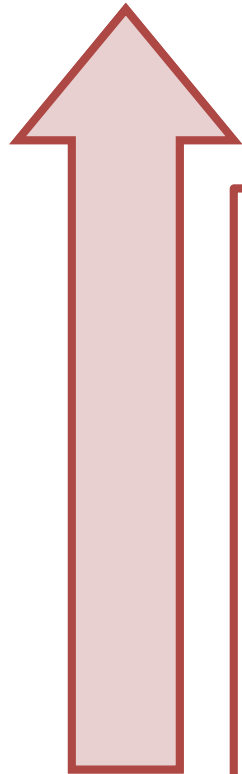
Advertencia

Requerimiento

Paralización de Labores

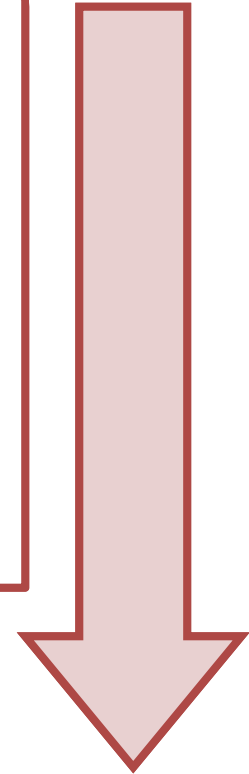


Fin de las Actuaciones Inspectivas



En caso de no advertirse infracciones o de haberse subsanado las mismas se emite el INFORME correspondiente y se archiva.

En caso de no subsanarse las infracciones detectadas o estas tengan el carácter de insubsanable se emite el ACTA DE INFRACCIÓN, en mérito a la cual se dará inicio de oficio al procedimiento sancionador





Calificación de las Infracciones



MUY GRAVE

- Aquellas que tienen una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afectan derechos de los trabajadores especialmente protegidos por las normas legales.

GRAVE

- Actos u omisiones contrarios a los derechos de los trabajadores o cuando se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito formal.

LEVE

- Obligaciones formales



Infracciones Leves en Materia de SST



- ❖ La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.
- ❖ No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.
- ❖ No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.
- ❖ Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.
- ❖ Cualquier otro incumplimiento que afecte a obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y no estén tipificados como graves.



Infracciones Graves en Materia de SST



- ❖ La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.
- ❖ No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio que las medidas preventivas son insuficientes.
- ❖ No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.
- ❖ No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.



Infracciones Graves en Materia de SST

RIMAC

- ❖ No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.
- ❖ El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.



Infracciones Graves en Materia de SST



- ❖ Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.
- ❖ No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
- ❖ El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.
- ❖ No constituir o no designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como no proporcionarles formación y capacitación adecuada.



Infracciones Graves en Materia de SST



- ❖ La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- ❖ El incumplimiento de las obligaciones relativas a la realización de auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ No cumplir las obligaciones relativas al seguro complementario de trabajo de riesgo a favor de sus trabajadores, incurriéndose en una infracción por cada trabajador afectado



Infracciones Muy Graves en Materia de SST



- ❖ No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.
- ❖ No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.
- ❖ Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores
- ❖ Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- ❖ Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.
- ❖ Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.



Infracciones Muy Graves en Materia de SST



- ❖ No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.
- ❖ El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.
- ❖ No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo. La vulneración de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- ❖ El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que produce la muerte del trabajador o cause daño en el cuerpo o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.



Cuantía y Aplicación de las Sanciones



Microempresa										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Grave	0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00
Muy Grave	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50

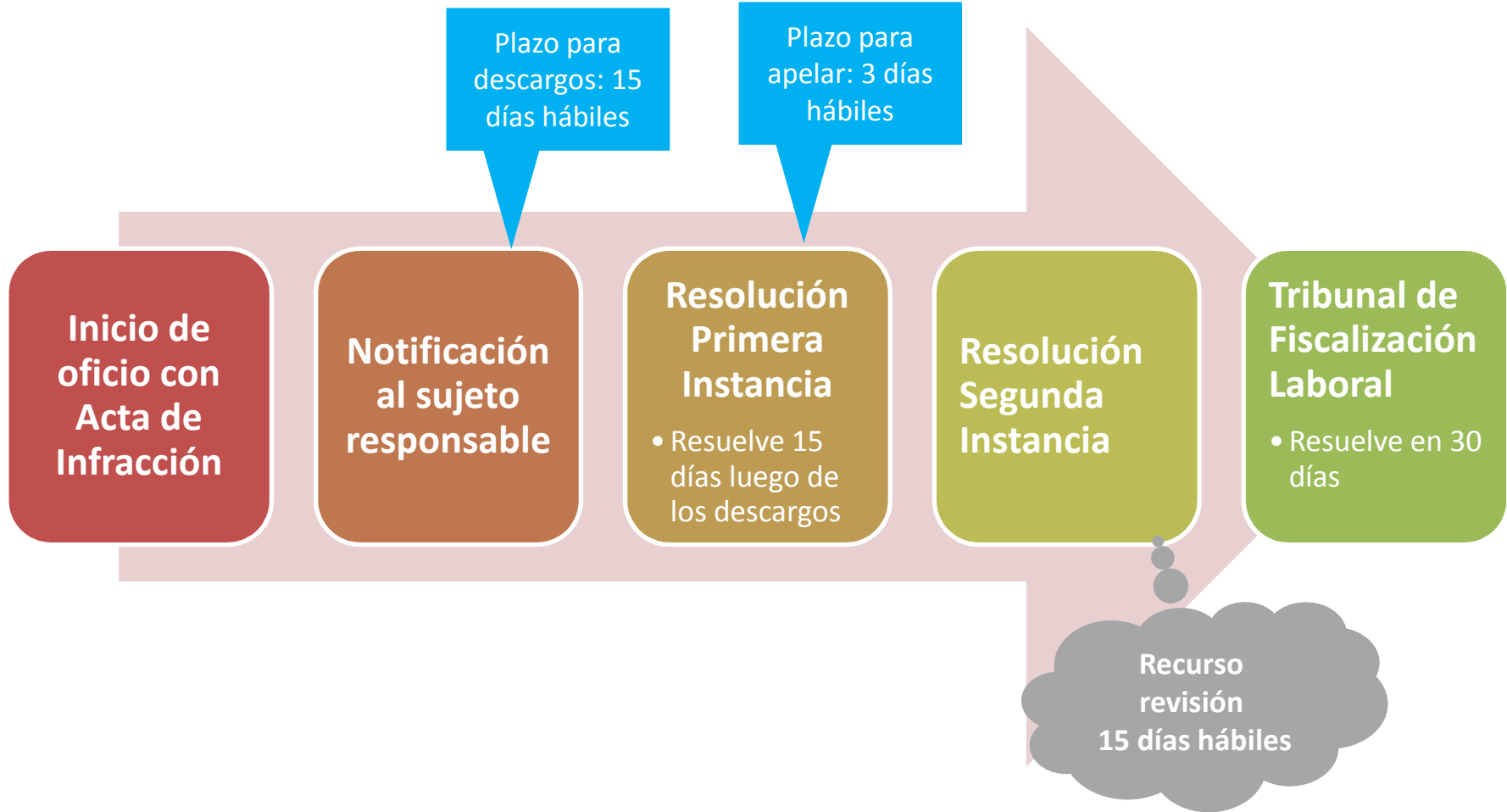
Pequeña empresa										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00
Grave	1.00	1.30	1.70	2.15	2.80	3.60	4.65	5.40	6.25	10.00
Muy Grave	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00

No MYPE										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
Grave	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy Grave	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00

Las multas se expresan en Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Las escalas de multas previstas para las micro empresas y pequeñas empresas, definidas según la ley que las regula, contemplan la reducción del cincuenta por ciento (50%)



Procedimiento Sancionador





Medios de Impugnación



RIMAC

Los medios de impugnación previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

a) Recurso de apelación

- se interpone contra la resolución que pone fin al procedimiento administrativo dentro del tercer día hábil posterior a su notificación.

b) Recurso de revisión

- es de carácter excepcional, se interpone dentro del quinto día hábil de resuelto el procedimiento en segunda instancia.



Tribunal de Fiscalización Laboral



El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de apelación.

Se encuentra conformado por



Entre sus competencias se encuentran:

- Resolver en última instancia administrativa los procedimientos que son sometidos a su conocimiento.
- Expedir resoluciones que constituyan precedentes de observancia obligatoria.
- Adoptar acuerdos plenarios que establezcan criterios y disposiciones generales que permitan uniformizar las resoluciones en materia de su competencia.
- Resolver las quejas por denegatoria de recurso de revisión



VIDEO
NUMERO 1

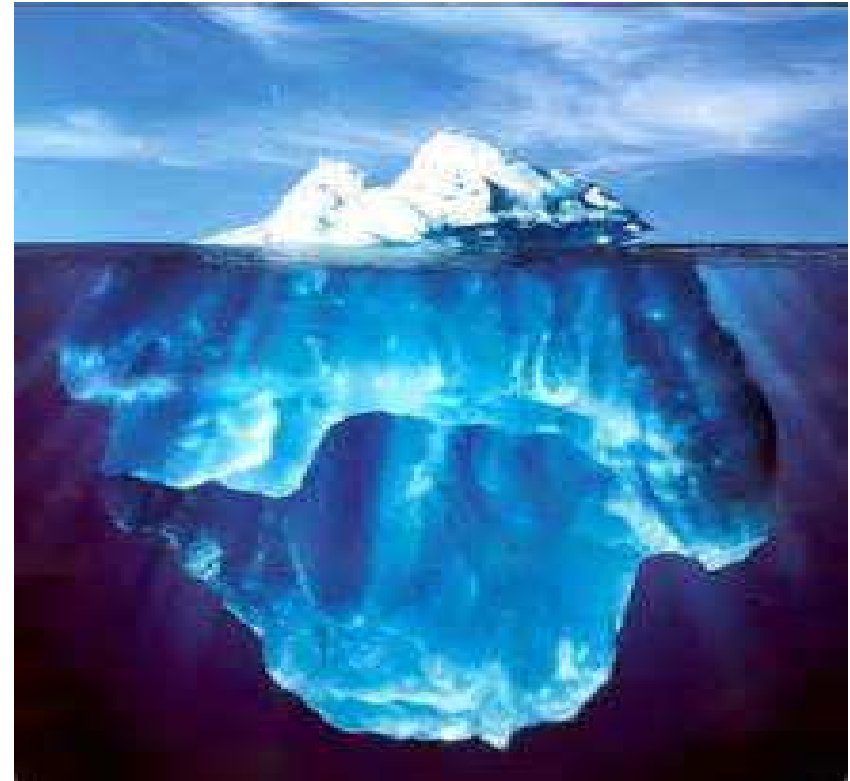




CIFRAS DE LA OIT

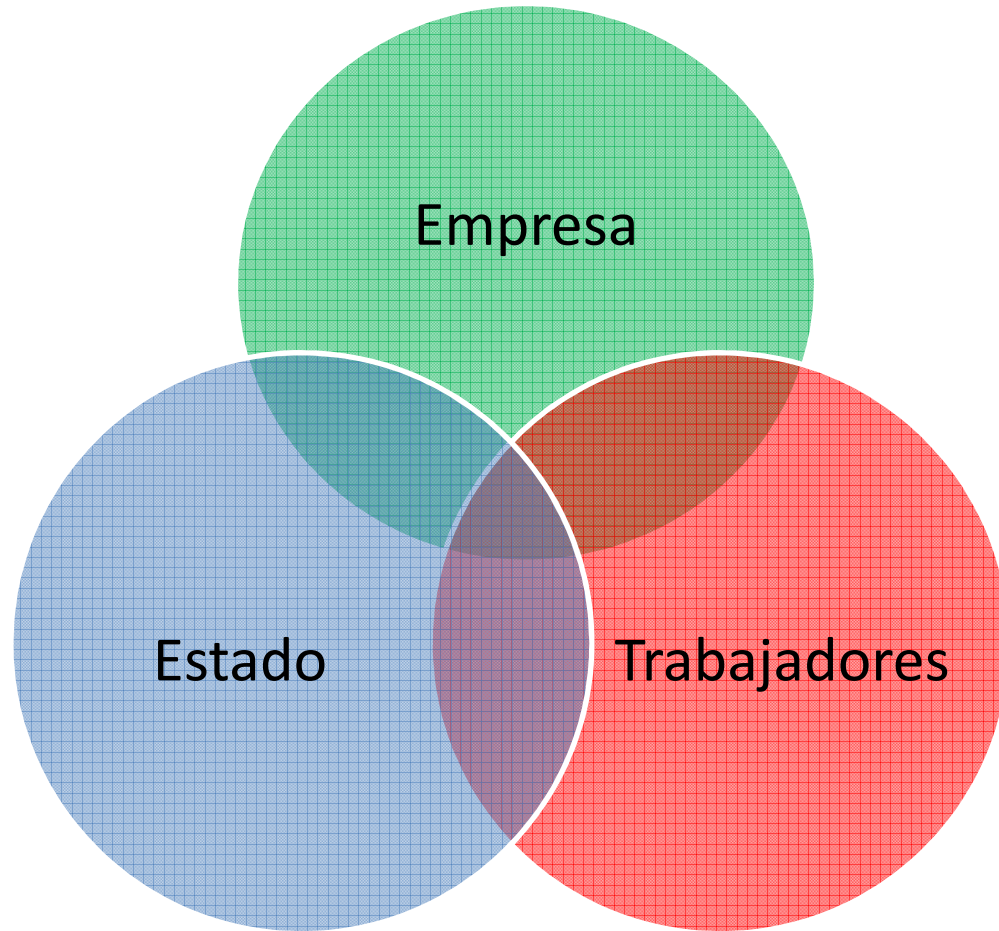


- Un total de dos millones de trabajadores mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, y esto es apenas la punta del iceberg.





OIT PROMUEVE EL DIALOGO SOCIAL TRIPARTITO



SISTEMA DE GESTIÓN DE SST

RIMAC

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.



Ley 29783



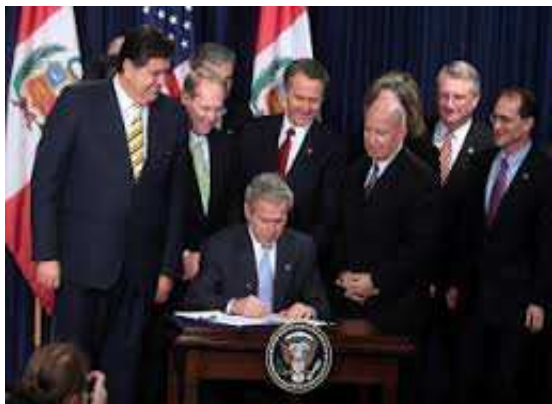
Antecedentes

Firma del TLC con Estados Unidos



El 16 de Enero 2019, el presidente de EEUU George W Bush y el presidente del Perú Alan García aprobaron la implementación del TLC que comenzó a regir el 1 de febrero de 2009.

Temas sensibles:



- ### Medio Ambiente
- Cumplimiento efectivo de la legislación ambiental.
 - Soberanía para adoptar y modificar la legislación ambiental
 - Mecanismos de cooperación ambiental

- ### Laboral
- Cumplimiento riguroso de la legislación nacional.
 - Firma de convenios fundamentales de la OIT.
 - Soberanía para modificar la legislación.
 - Mecanismo de cooperación nacional



Cambios Normativos de la Ley 29783



Comité y Reglamento Interno desde 20 personas (antes desde 25)



Convocatoria a Comité por organización sindical.



Protección de trabajadores con discapacidad y con enfoque de género



Alcance a contratistas, subcontratistas, empresas de servicios, cooperativas, empresas públicas, trabajadores a cuenta propia.



Transferencia de la fiscalización del sector minero al sector trabajo



Cuatro capacitaciones al año a todo el personal



Sanciones penales.



Consolida normas (DS 009-2005 TR, RM 148-2007)

¿ Que sucede cuando existen normas diferentes que regulan el mismo aspecto?

RIMAC

Pues se debe optar por la que ofrezca mayor protección a los trabajadores.



- Para realizar una adecuada Gestión de Riesgos es importante poder identificar los peligros y riesgos presentes en el ambiente de trabajo y poderlos valorar.

VIDEO NUMERO 2





Planteamientos de Objetivo

- Un objetivo es una finalidad a cumplir para la que se disponen medios o recursos determinados para el logro de tal fin.



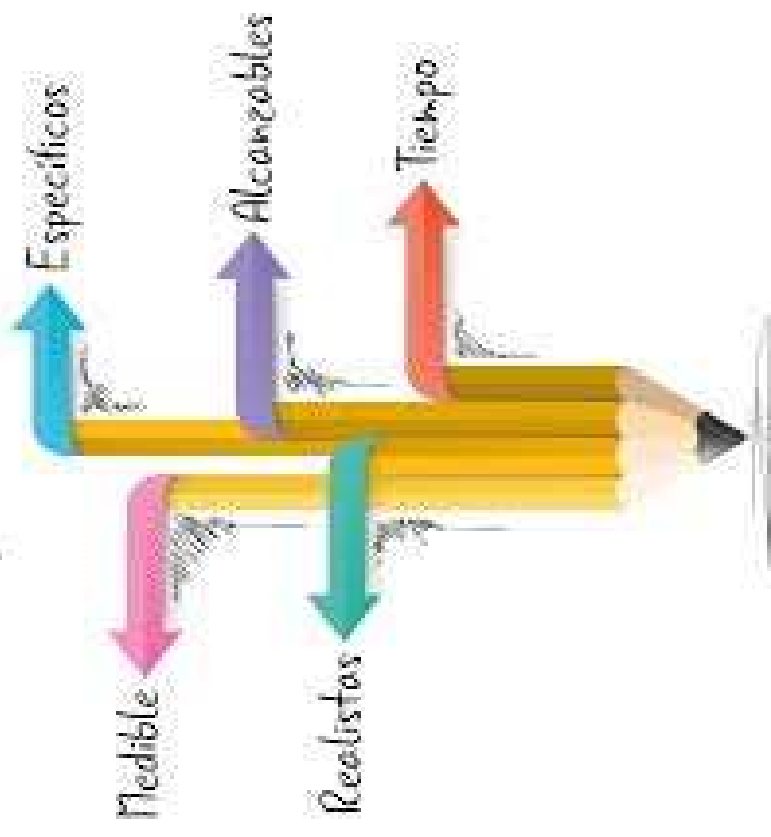
Planteamientos de Objetivo y Programas Anuales

Sin duda una parte fundamental de todo Sistema de gestión son los objetivos a alcanzar



RIMAC

Objetivos SMART



Como definir tus objetivos
de forma inteligente



El Metodo S.M.A.R.T

Observa Social



Taller 1



El Refugio – Video 3





“LA EXTINCION EL REFUGIO SUBTERRÁNEO”



RIMAC

En el año 2020 la NASA ha detectado que un asteroide de 55 km de diámetro va a colisionar de manera directa con la Tierra el efecto que producirá dicha evento causara la extinción de cualquier rastro de vida en el Planeta.

Para lo cual los gobernantes del mundo han construido un refugio subterráneo en el monte Everest; donde han almacenado semillas, animales, alimentos y agua.

Los provisiones solo alcanzan para 6 personas durante 60 días; periodo en que el efecto del cataclismo desaparecerá y se podrá subir a la superficie de la tierra.

A su Equipo de Trabajo se le ha encargado la misión de seleccionar a las seis personas que descenderán al refugio y podrán repoblar la tierra.

Candidatos:

- El jefe de una tribu aborigen de 40 años
- Un científico con un post grado en genética de 50 años
- La mujer de 35 años con 7 meses de embarazo y riesgo de aborto.
- Un sacerdote, de 65 años.
- Una prostituta de 34 años.
- Un asesino de 20 años.
- Una universitaria que hizo voto de castidad de 18 años
- Una adolescente enferma de 15 años con esperanza de vida de 20 años
- Un joven atleta homosexual, de 27 años.
- Una historiadora de 28 años de edad.
- Un médico de 45 años de edad.
- Una mujer en silla de rueda de 18 años

Observación.- La decisión del equipo debe ser tomada por consenso y la elección de cada candidato debe ser sustentada.



Indicadores de Gestión



Se utilizan los indicadores de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; éstos ayudan a la organización a tomar decisiones en base a sus resultados obtenidos, que son comparados con los objetivos y metas establecidas al inicio

Entre los indicadores, a título tenemos:

a) Indicadores de resultados

- Número de accidentes de trabajo mortales por año.
- Número de accidentes de trabajo por año
- Número de enfermedades ocupacionales reportadas por año

b) Indicadores de capacidad y competencia

- Número de trabajadores que reportan incidentes para prevenir accidentes.
- Porcentaje de trabajadores comprometidos con la política de seguridad y salud en el trabajo, otros.

c) Indicadores de actividades

- Número de horas de charlas internas de seguridad y salud en el trabajo.
- Número de inspecciones internas realizadas.
- Número de monitoreos realizados.
- Números de campañas internas de salud realizadas, otros.

Indicadores de Gestión



Índice de Frecuencia (IF):

Nos indica la cantidad de accidentes con pérdida de tiempo o reportables sin pérdida de tiempo, ocurrida y relacionada a un periodo de tiempo de 1000,000 horas trabajadas.

$$IF = \frac{\text{N}^\circ \text{ de accidentes} \times 1000,000}{\text{H-H Trabajadas}}$$

Índice de Consecuencia o Severidad:

Es el número de días perdidos o no trabajados por el personal por efecto de los accidentes relacionándolos a un periodo de 1000,000 HH. de trabajo.

$$IS = \frac{\text{N}^\circ \text{ de días perdidos} \times 1000,000}{\text{H-H Trabajadas}}$$

Índice de Accidentabilidad (IA):

Este índice establece una relación entre los dos índices anteriores proporcionándonos una medida comparativa más lógica que si comparáramos los índices por separado.

$$IA = \frac{IF * IS}{1000}$$



Taller 2



Una Empresa Industrial que cuenta con 300 trabajadores; labora durante el año 330 días en jornadas de 8 horas; a lo largo del 2016 se produjeron 10 accidentes incapacitantes a consecuencia de los mismos se originaron 80 días de descanso medico; adicionalmente se tuvieron 100 días de ausentismo por enfermedades comunes.

Se solicita calcular :

- El Índice de frecuencia
- El Índice de Gravedad
- El Índice de Accidentabilidad



RIMAC



W. Edwards Deming
1900 - 1993


“No se puede **mejorar** lo que no se **controla**;
no se puede **controlar** lo que no se **mide**;
no se puede **medir** lo que no se **define**”



Recomendaciones ante una Inspección de SST



RIMAC

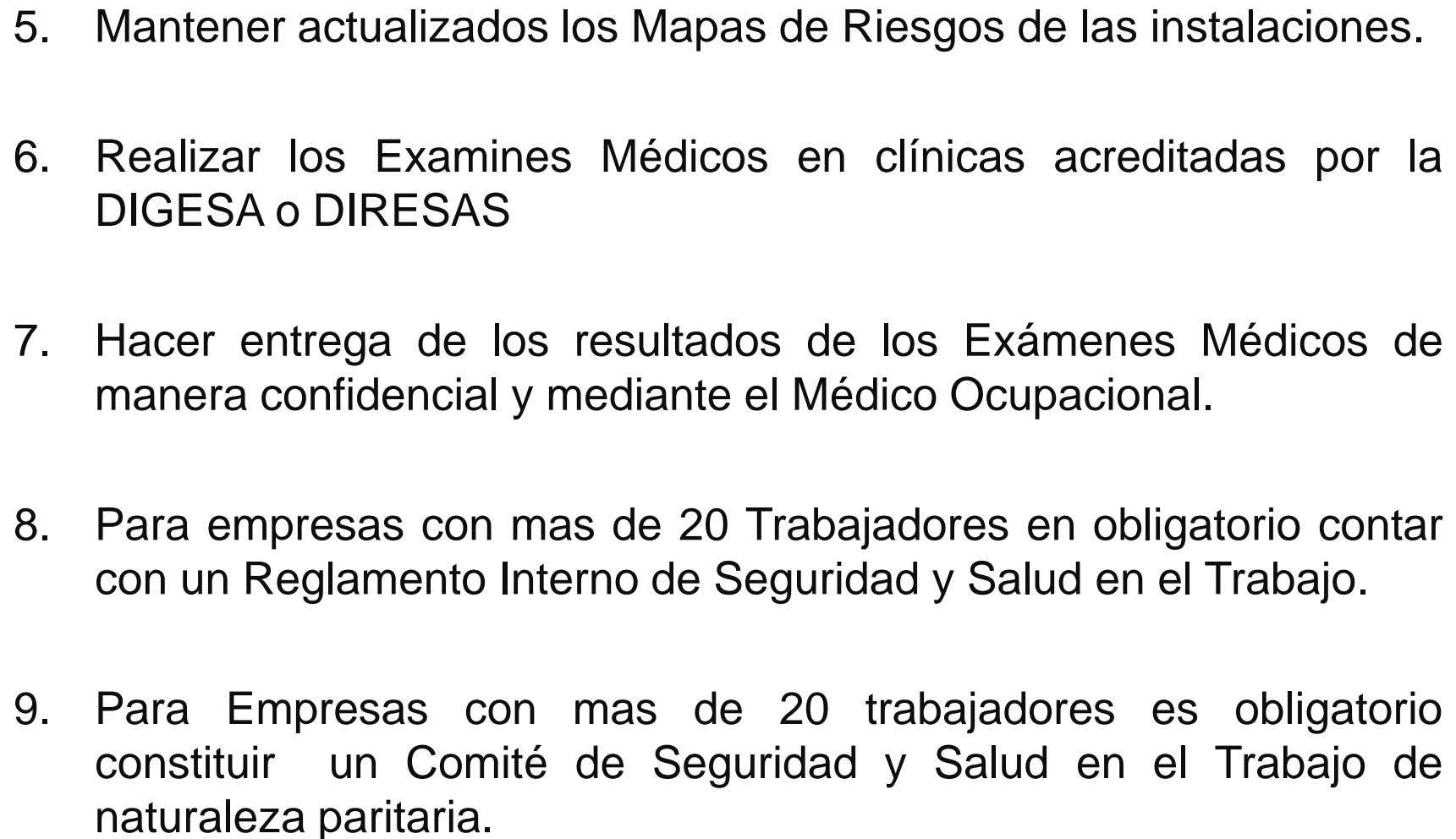
1. Contar siempre con registro de control de Asistencia del Personal ya sea en forma física o digital cumpliendo los requisitos legales en la materia.
 2. En el caso de actividades de alto riesgo verificar la contratación del SCTR las coberturas Salud y Pensiones, verificar el pago de las primas y el personal asegurado incluyendo a los contratistas y subcontratistas que ingresan a las instalaciones de la empresa.
 3. En el caso de la contratación de empresas contratistas o subcontratistas verificar que el personal que ingresa a las instalaciones pertenezca efectivamente a la planilla del tercero.
 4. Realizar la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos con la participación del personal
- 



Recomendaciones ante una Inspección de SST




RIMAC

5. Mantener actualizados los Mapas de Riesgos de las instalaciones.
 6. Realizar los Exámenes Médicos en clínicas acreditadas por la DIGESA o DIRESAS
 7. Hacer entrega de los resultados de los Exámenes Médicos de manera confidencial y mediante el Médico Ocupacional.
 8. Para empresas con mas de 20 Trabajadores en obligatorio contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 9. Para Empresas con mas de 20 trabajadores es obligatorio constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de naturaleza paritaria.
- 

10. Verifica el estado de cumplimiento del Sistema de Gestión de SST con la [Resolución de Superintendencia N° 064-2016-SUNAFIL Protocolo para la fiscalización en materia de Seguridad y Salud y Trabajo en el sector Industrial](#)
11. Efectuar auditorias de seguridad y salud de carácter independiente, obligatoriamente para **empresas de alto riesgos cada 2 años** y para empresas **no consideradas de alto riesgo cada 3 años**; los auditores deben encontrarse acreditados.
12. Lactarios todos los centros de trabajo del sector público y del sector privado, donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil deben contar con un lactario, el cual, es un ambiente apropiadamente implementado para la extracción y conservación adecuada de la leche materna durante el horario de trabajo.

13. Cuota de Trabajadores con discapacidad Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Referencia: Ley 29973 – Ley General de la persona con discapacidad; D.S N°002-2014-MIMP- Reglamento de la Ley; R.M N°105-2015-TR – Lineamientos para la implementación.





Modificaciones Relevantes Ley 29783



Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

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




La ley 30222 de julio del 2014 que modifica algunos puntos de la Ley 29783 establece que:

Los miembros del comité y supervisores de SST tienen derecho a hacer uso de la licencia con goce de haber para el cumplimiento de sus funciones previa autorización del comité

Responsabilidades Civiles y Penales

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

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años. Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave. **Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.”**






Modificaciones Relevantes Ley 29783



RIMAC

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA ÚNICAL LEY 30222. Privilegio de la prevención y corrección de las conductas infractoras En el marco de un enfoque preventivo de la política de inspección del trabajo se establece un plazo de tres (3) años, contados desde la entrada en vigencia de la presente Ley, durante el cual el **Sistema de Inspección del Trabajo privilegia acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras.**

Durante el periodo de tres años, referido en el primer párrafo, la multa que se imponga no será mayor al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto. No aplica a Infracciones que afecten las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, siempre que hayan ocasionado muerte o invalidez permanente al trabajador.



Requisitos Legales

RIMAC

Es importante que se pueda identificar las normas aplicables a nuestro sector o actividad para eso se recomienda:

- Realizar una búsqueda inicial de la normatividad aplicable.
- Elaborar una matriz de requisitos legales.
- Mantener actualizada la matriz ya sea mediante la búsqueda periódica de normatividad o suscripciones a gacetas u organizaciones especializadas.





RIMAC