



ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA

---

**Resolución de Gerencia de Regulación de Tarifas Osinergmin  
N° 038-2017-OS/GRT**

Resuelve Recurso de Reconsideración interpuesto por la empresa Electro Ucayali  
contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT.

---

**Resolución de Gerencia de Regulación de Tarifas Osinergmin  
N° 039-2017-OS/GRT**

Resuelve Recurso de Reconsideración interpuesto por la empresa Electro Puno  
contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT.

---

**Resolución de Gerencia de Regulación de Tarifas Osinergmin  
N° 040-2017-OS/GRT**

Resuelve Recurso de Reconsideración interpuesto por la empresa Electro Sur Este  
contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT.

---

**Resolución de Gerencia de Regulación de Tarifas Osinergmin  
N° 041-2017-OS/GRT**

Resuelve Recurso de Reconsideración interpuesto por la empresa Electro Oriente  
contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT.

---

**NORMAS LEGALES**

**SEPARATA ESPECIAL**

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE REGULACIÓN DE TARIFAS  
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA  
OSINERGMIN N° 038-2017-OS/GRT**

Lima, 11 de julio de 2017

**CONSIDERANDO:**

**1. ANTECEDENTES**

Que, mediante la Resolución N° 026-2017-OS/GRT, (en adelante "Resolución 026") la Gerencia de Regulación de Tarifas aprobó los Costos Estándares Unitarios de las Distribuidoras Eléctricas para la implementación y operatividad del FISE y su fórmula de actualización;

Que, con fecha 26 de mayo de 2017, la Empresa Concesionaria de Electricidad de Ucayali S.A. mediante documento ingresado, según el Registro de Osinergmin de la Oficina Regional Ucayali N° 201700016397 (en adelante "la recurrente"), presentó recurso de reconsideración contra la Resolución 026.

**2. DEL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN Y ANÁLISIS DE OSINERGMIN**

Que, en el petitorio del recurso de reconsideración, consiste en que Osinergmin reconsidere el extremo de la Resolución 026 sobre el Costo Total por Gestión Administrativa correspondiente a la mencionada empresa que se fija en S/11 698.38 y que en su lugar se fije en S/21 255.77, considerando los aspectos referidos a:

- 1) Forma de reconocer los conceptos de CTS y Gratificación en la remuneración del Coordinador FISE.
- 2) Reconocimiento del concepto Subsidio de Energía Eléctrica dentro de la remuneración del Coordinador FISE.
- 3) Concepto que forman parte de las provisiones mensuales por CTS y Gratificaciones y
- 4) Incorporación de 02 auxiliares FISE.

**2.1. Modo de reconocer CTS y Gratificaciones**

**2.1.1. Sustento del petitorio**

Que, la recurrente manifiesta que dentro de la remuneración del Coordinador FISE se debe considerar el monto total de su remuneración por pago de CTS, para los meses de mayo y noviembre, así como, el monto total de su remuneración por pago de gratificaciones para los meses de julio y diciembre.

**2.1.2. Análisis de Osinergmin**

Que, con relación a la inclusión en la remuneración del Coordinador FISE del costo total por CTS, para los meses de mayo y noviembre, y del costo total de la Gratificación, para los meses de julio y diciembre, cabe señalar que, el monto solicitado como costo mensual por su remuneración asciende a S/ 11 980.77, el cual está considerado un sueldo completo por gratificación de diciembre 2016 y un pago semestral por CTS sin realizar dicha diferenciación, por lo que, no es posible reconocer como pago mensual del referido personal un monto que incluye pagos que no se realizan mensualmente, en ese sentido, considerando que los conceptos de CTS y Gratificación son conceptos que corresponden de acuerdo a Ley, la forma adecuada de reconocerlos es mediante una provisión mensual;

Que, por lo expuesto, este extremo del recurso de reconsideración debe declararse infundado.

**2.2. Concepto de Subsidio de Energía Eléctrica**

**2.2.1. Sustento del petitorio**

Que, la recurrente manifiesta que los costos del Coordinador FISE debían de incluir los conceptos de Remuneración Básica, Asignación Familiar, Subvención de Alimentación Principal, Gratificaciones y, desde junio 2015, el concepto de Subsidio de Energía Eléctrica, sin embargo, señala que dicho concepto no ha sido reconocido por Osinergmin.

**2.2.2. Análisis de Osinergmin**

Que, sí se debe de considerar el concepto de Subsidio de Energía Eléctrica como parte de la remuneración del Coordinador FISE de conformidad con el artículo 6 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición;

Que, por lo expuesto, este extremo del recurso de reconsideración debe declararse fundado.

## 2.3. Provisión por CTS y Gratificaciones

### 2.3.1. Sustento del petitorio

Que, la recurrente manifiesta que la provisión mensual por concepto de CTS que ha sido reconocida en la Resolución 026 como costo del Coordinador FISE es incorrecta, dado que, ha sido calculada solo considerando la Remuneración Básica de S/ 3 816,00, sin tener en cuenta los conceptos de Asignación Familiar, Subvención de Alimentación Principal, Doceavo de Asignación Vacacional y un Sexto de la Gratificación, resultando un monto total de S/ 398,57. De igual modo, que para el reconocimiento de las gratificaciones de julio y diciembre se ha efectuado su cálculo considerando la remuneración básica de S/ 3 816,00, cuando debía de calcularse según la boleta de pago adjuntada correspondiente a diciembre de 2016 por el monto de S/ 4 090,00.

### 2.3.2. Análisis de Osinergmin

Que, para la determinación de la provisión mensual por CTS se deben de considerar en su cálculo los siguientes conceptos: i) Asignación Familiar, según el artículo 3 del Decreto Supremo N° 035-90-TR que establece que la Asignación Familiar tiene carácter y naturaleza remunerativa, ii) Subvención de Alimentación Principal, según el artículo 5 del Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR y el artículo 6 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establecen que la alimentación principal otorgada a los trabajadores constituye remuneración para todo efecto legal, iii) Doceavo de Asignación Vacacional (gratificación vacacional), según lo establecido en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR (en adelante "TUO de la Ley de CTS"), se considera dentro de la remuneración computable debido a su naturaleza ordinaria y regular y iv) Sexto de la Gratificación, según el artículo 18 del TUO de la Ley de CTS, que establece que las remuneraciones de periodicidad semestral, como es el caso de las gratificaciones, se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo;

Que, la provisión mensual por gratificación por fiestas patrias y navidad, debe de calcularse a base de la remuneración básica más todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, tales como, la Asignación Familiar y la Subvención de Alimentación Principal, de conformidad con el artículo 2 de Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, Ley N° 27735;

Que, por lo expuesto, este extremo del recurso de reconsideración debe declararse fundado.

## 2.4. Incorporación de 2 Auxiliares FISE

### 2.4.1. Sustento del petitorio

Que, la recurrente manifiesta que se debe considerar la incorporación de dos auxiliares FISE para los distritos de Padre Abad y Atalaya por cuanto considera que se han incrementado los servicios en dichas zonas. Adjunta el Oficio N° 105-2017-OS-FISE mediante el cual el Proyecto FISE de Osinergmin autoriza la contratación extraordinaria de un auxiliar FISE para el distrito de Padre Abad.

### 2.4.2. Análisis de Osinergmin

Que, respecto a la autorización de la contratación de dos auxiliares FISE para el distrito de Padre Abad (Aguaytía) y Raymondi (Atalaya), de conformidad con la información consignada en el cuadro N° 5 que fue adjuntado por la recurrente en su recurso de reconsideración, en el que se observa el incremento en cada zona del número de beneficiarios desde el año 2012 hasta a abril de 2017, resultando una cantidad total de 3692 y 1122 beneficiarios, respectivamente, y considerando que ambas zonas cuentan con beneficiarios dispersos y se encuentran distantes una de otra (más de 200km aproximadamente), corresponde reconocer los dos auxiliares solicitados por la empresa;

Que, por lo expuesto, este extremo del recurso de reconsideración debe declararse fundado.

Que, finalmente se han emitido el Informe Legal N° 351-2017-GRT y el Informe Técnico N° 353-2017-GRT de la Coordinación Legal de la Gerencia de Regulación Tarifas de Osinergmin y de la División de Distribución Eléctrica, respectivamente, los cuales complementan y contienen con mayor detalle técnico y jurídico la motivación que sustenta la decisión de Osinergmin, cumpliendo de esta manera con el requisito de validez de los actos administrativos a que se refiere el numeral 4 del Artículo 3°, del TUO de la LPAG.

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos y en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 042-2005-PCM; en el Reglamento General de Osinergmin, aprobado por Decreto Supremo N° 054-2001-PCM; en la Ley N° 29852, Ley que crea el Sistema de Seguridad Energética en Hidrocarburos y el Fondo de Inclusión Social Energético, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2012-EM; en el Procedimiento para el reconocimiento de costos administrativos y operativos del FISE de las Empresas de Distribución Eléctrica en sus actividades vinculadas con el descuento en la compra del balón de gas, aprobado mediante Resolución Osinergmin N° 187-2014-OS/CD y en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS; así como en sus normas modificatorias, complementarias y conexas;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Declarar infundado el extremo del petitorio, referido en el ítem 1) del numeral 2 de esta resolución, del recurso de reconsideración interpuesto por la empresa Concesionaria de Electricidad de Ucayali S.A. contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por las razones señaladas en el numeral 2.1.2 de la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Declarar fundados los extremos del petitorio referidos en los ítems 2), 3) y 4) del numeral 2 de esta resolución, del recurso de reconsideración interpuesto por la empresa Concesionaria de Electricidad de Ucayali S.A. contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por las razones señaladas en los numerales 2.2.2, 2.3.2 y 2.4.2 de la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 3°.-** Sustitúyase el costo total por Gestión Administrativa de la zona Urbano Provincias de la empresa Electro Ucayali contenido en el numeral 2 del Anexo de la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por el monto de S/ 15 033,56, conforme a lo señalado en el Artículo 2° de la presente Resolución.

**Artículo 4°.-** Incorpórese los Informes N° 351-2017-GRT y N° 353-2017-GRT, como parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 5°.-** La presente resolución deberá ser publicada en el diario oficial El Peruano y consignada conjuntamente con los Informes N° 351-2017-GRT y N° 353-2017-GRT en la página web de Osinergmin.

VICTOR ORMEÑO SALCEDO  
Gerente  
Gerencia de Regulación de Tarifas  
Osinergmin

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE REGULACIÓN DE TARIFAS  
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA  
OSINERGMIN N° 039-2017-OS/GRT**

Lima, 11 de julio de 2017

**CONSIDERANDO:****1. ANTECEDENTES**

Que, mediante la Resolución N° 026-2017-OS/GRT, (en adelante "Resolución 026") la Gerencia de Regulación de Tarifas aprobó los Costos Estándares Unitarios de las Distribuidoras Eléctricas para la implementación y operatividad del FISE y su fórmula de actualización;

Que, con fecha 26 de mayo de 2017, la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Puno S.A. mediante documento ingresado, según el Registro de Osinergmin de la Oficina Regional Puno N° 201700083160 (en adelante "la recurrente"), presentó recurso de reconsideración contra la Resolución 026.

**2. EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN Y ANÁLISIS DE OSINERGMIN**

Los petitorios de la recurrente consisten en que Osinergmin reconsidere los extremos de la Resolución 026 y solicite lo siguiente:

- 1) Se consideren aprobados los costos que había propuesto, dado que solicitó una visita de campo para que se verifique las actividades correspondientes al programa FISE que viene desarrollando, y no se realizó dicha visita.
- 2) Por costo total por GESTIÓN ADMINISTRATIVA se incremente el número de supervisores de 4 a 7, con un costo de S/ 3 000,00, incluido IGV, por cada supervisor, así como, se autorice la contratación de 7 auxiliares e incrementar el monto determinado para la actividad Costo por Útiles de Escritorio y Materiales de Oficina.
- 3) Por costo por REPARTO DE VALES A DOMICILIO se le reconozca un costo unitario de S/ 1,02 incluido IGV para la zona Rural y para la zona Urbano Provincia por la actividad de Reparto de Vales a Domicilio.
- 4) Por ENTREGA DE VALES EN LA DISTRIBUIDORA ELÉCTRICA para la actividad de Entrega de Vales en la Distribuidora Eléctrica, se le reconozca el costo estándar unitario determinado para la actividad de Reparto de Vales a Domicilio, establecido en S/ 0.60 incluido IGV para la zona Rural y para la zona Urbano Provincias.
- 5) Por CAPACITACIÓN DE AGENTES AUTORIZADOS se le reconozca un costo unitario de S/ 840,00 incluido IGV para la zona Rural y S/ 2 160,00 incluido IGV para la zona Urbano Provincia por el Reparto de Vales a Domicilio.

**2.1 Realización de la Visita de campo****2.1.1 Sustento del petitorio**

Que, la recurrente manifiesta que mediante el oficio N° 106-2017-ELPU/GG, como parte del sustento de los costos propuestos, solicitó la presencia de un profesional de la GRT para que certifique y verifique el desarrollo de las actividades que realiza en mérito al programa FISE, sin embargo, al no tener respuesta

de dicha solicitud considero que la GRT estaba de acuerdo con su propuesta, lo cual no se reflejó en la Resolución 026.

### 2.1.2 Análisis de Osinerghin

Que, se concluye que la visita de campo solicitada como medio de prueba por la recurrente, resulta innecesaria toda vez que, la Gerencia de Regulación de Tarifas contaba con información para la fijación, como lo eran los facturas, recibos por honorarios, entre otros, que resultaban idóneos para determinar los costos estándares de conformidad con lo establecido en el numeral 15.3 de la Norma "Procedimiento para el Reconocimiento de Costos Administrativos y Operativos del FISE de las Distribuidoras Eléctricas en sus actividades vinculadas con el descuento en la compra del balón de gas", aprobada por Resolución Osinerghin N° 187-2014-OS/CD (en adelante, "Norma de Costos FISE"). Asimismo, la falta de respuesta expresa ante un requerimiento de visita que resultaba innecesaria, no califica como supuesto que autorice aprobación automática de los costos propuestos por la empresa, sino que, por el contrario, solo debe asumirse como silencio negativo a la solicitud de visita, conforme al Artículo 36 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante "LPAG");

Que, en consecuencia, este extremo del petitorio debe declararse infundado.

## 2.2 Gestión Administrativa

### 2.2.1 Sustento del petitorio

Que, la recurrente sustenta su pretensión mediante 6 cuadros en los que se detalla, entre otros, el padrón FISE por cada una de sus provincias, el número de beneficiarios, el número de agentes, la cantidad beneficiarios y agentes que atiende cada uno de los supervisores autorizados actualmente, así como, los que se atenderían con el nuevo número de supervisores propuestos, constituyendo nueva prueba los cuadros 4 y 5 del recurso.

### 2.2.2 Análisis de Osinerghin

Que, respecto al costo total por Gestión Administrativa cabe señalar que, la determinación efectuada en la Resolución N° 026-2017-OS/GRT de los costos directos (Coordinador FISE y Gestor) e indirectos (Supervisores y Auxiliares) se realizó en base a la información histórica y de acuerdo a las boletas de pago de los trabajadores y recibos por honorarios presentados de conformidad con el numeral 15.3 de la Norma de Costos FISE que establece que los costos estándares se determinan con un criterio de eficiencia debiendo corresponder al mínimo costo posible sustentándose, entre otros, en contratos vigentes, información histórica y en su defecto, con facturas, boletas y órdenes de servicio, determinándose la contratación de 01 Coordinador FISE, 01 Gestor, 05 Supervisores y 03 auxiliares, sin embargo, respecto a la contratación de 02 supervisores adicionales, considerando que en su recurso de reconsideración no ha presentado nuevos medios de prueba que acrediten los costos eficientes efectivamente incurridos o las razones que justifiquen su contratación, no corresponde atender este extremo de su pretensión;

Que, respecto a la autorización para la contratación de los 04 auxiliares FISE restantes, que fueron solicitados para la atención de las consultas, Electro Puno, ha presentado como nuevo medio de prueba dos cuadros con el número de atenciones por mes registradas desde febrero de 2016 a marzo de 2017 para las zonas de Juliaca y Puno, de los cuales se observa un promedio de atención mensual por cada zona de 1136 y 902 atenciones, respectivamente, por tal razón, considerando que actualmente la empresa no tiene asignado un costo unitario para la actividad de Atención de Solicitudes, Consultas y Reclamos, si se considera pertinente la autorización de la contratación de los 04 auxiliares FISE adicionales a los ya reconocidos en la Resolución Osinerghin 026-2017-OS/GRT;

Que, respecto a la pretensión referida al aumento de los costos por útiles de oficina como consecuencia del incremento en el número de beneficiarios y agentes, cabe señalar que la misma ya ha sido analizada oportunamente en el Informe Técnico N° 198-2017-GRT, en la que se verificó que de acuerdo al sustento presentado en dicha oportunidad (Facturas N° 0001□033702 por el importe de S/ 114,00 y F0001□033721 por el importe de S/ 137,00 y Orden de Servicio N° 000198 para el alquiler de camioneta 4x4) correspondía mantener los costos aprobados mediante Resolución Osinerghin N° 014□2017□OS/GRT, para las zonas Rural y Urbano Provincias, de conformidad con lo establecido en el numeral 15.3 de la Norma de Costos FISE. En ese sentido, considerando que, respecto a este extremo del recurso de reconsideración, tampoco se ha presentado nuevos medios de prueba que sustenten el costo propuesto y que sea distinto a los ya analizados, el costo determinado mediante Resolución Osinerghin N° 026-2017-OS/GRT queda invariable;

Que, en consecuencia, este extremo del recurso presentado por Electro Puno debe declararse fundado en parte, determinándose el monto total de S/ 42 030.60 (S/ 27 245.38 para la Zona Rural y S/ 14 785.22 para la Zona Urbano Provincia) por Gestión Administrativa.

## 2.3 Reparto de Vales a Domicilio

### 2.3.1 Sustento del petitorio

Que, la recurrente sustenta su pretensión en un cuadro en el que se consigna el número de beneficiarios registrados en los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, a fin de acreditar el incremento sostenido de beneficiarios año a año, manifestando que, pese a ello, el costo estándar unitario se ha mantenido en S/ 0,60 en los años 2015 y 2016. Asimismo, las recurrentes indican que debido al acceso de muchas de las zonas a donde se realiza el reparto es necesario incurrir en gastos por alimentación y alojamiento, incluso si se contrata personal de la zona o cercana.

### 2.3.2 Análisis de Osinergmin

Que, la pretensión de Electro Puno se sustenta en un cuadro con estimaciones mediante el cual obtiene el costo unitario de S/ 1.02, sin embargo, dicha estimación no es el resultado de un proceso competitivo que determine un precio eficiente, además, no es un documento de sustento establecido para acreditar costos realmente incurridos según lo dispuesto en el numeral 15.3 de la Norma de Costos FISE, por lo que, dicha estimación no es considerada para la determinación del costo unitario de la actividad de Reparto de Vales a Domicilio;

Que, en consecuencia, este extremo del recurso presentado por Electro Puno debe declararse infundado.

## 2.4 Entrega de Vales en la Distribuidora Eléctrica

### 2.4.1 Sustento del petitorio

Que, la recurrente sustenta su pretensión manifestando que el costo establecido actualmente para la actividad de Entrega de Vales en la Distribuidora ascendente a S/ 0,08 no le permite realizar el servicio de reparto para cubrir toda la región Puno. Asimismo, indica que las autoridades de los diversos distritos y provincias le han comentado que no van a apoyar con el reparto de los vales en sus jurisdicciones, lo cual genera conflictos con la población por la demora en la entrega de los vales correspondientes.

### 2.4.2 Análisis de Osinergmin

Que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 9.1 de la Norma de Costos FISE, que establece que en el caso de la entrega de los Vales de Descuento FISE a los beneficiarios no usuarios del suministro eléctrico, estos acudirán a las oficinas o centros autorizados de la Distribuidora Eléctrica más cercana a su domicilio, luego de que aquellos hayan sido incluidos en el Padrón de Beneficiarios y al principio de legalidad, no se puede reconocer actividades que no han sido establecidas en dicha Norma, como lo constituye el reparto de vales a domicilio a beneficiarios que no son usuarios de suministro eléctrico, por lo tanto, no corresponde reconocer un costo similar al Reparto de Vales a Domicilio. En ese sentido, de acuerdo a los sustentos válidos presentados oportunamente por la empresa, solo corresponde reconocer el costo unitario de S/ 0,08 para la Zona Rural, conforme a lo analizado en el Informe Técnico N° 198-2017-GRT que sustentó la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT;

Que, en consecuencia, este extremo del recurso presentado por Electro Puno debe declararse infundado.

## 2.5 Capacitación de Agentes Autorizados

### 2.5.1 Sustento del petitorio

Que la recurrente, sustenta que el costo actual aprobado ascendente a S/ 368,43 no es suficiente para capacitar a los 889 agentes declarados hasta el 31 de diciembre de 2016, más aún si se considera que al mes se incrementan en promedio 50 agentes de GLP. Asimismo, la recurrente señala que no puede sustentar un nuevo costo debido a que solo ha podido contratar teniendo como límite el costo histórico aprobado de S/ 368,43, por tal razón, Osinergmin debía de determinarlo teniendo en cuenta los costos reales que son necesarios para capacitar al número de agentes registrados.

### 2.5.2 Análisis de Osinergmin

Que, Electro Puno solicita se le reconozca por Capacitación de Agentes Autorizados GLP el monto total de S/ 3 000.00 incluido IGV (S/ 840.00 para la zona Rural y S/ 2 160.00 para la zona Urbano Provincia), para ello sustenta su petición alcanzando cotizaciones (Ilustre Colegio de Abogados de Puno y Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental de Puno) y estimaciones, las cuales no son el resultado de un proceso competitivo que determine un precio eficiente, además de que, dicha información no corresponde a los documentos establecidos para acreditar costos realmente incurridos según lo dispuesto en el numeral 15.3 de la Norma de Costos FISE, por lo que, no son consideradas para la determinación del costo unitario de la actividad de Capacitación de Agentes Autorizados GLP.

Que, en consecuencia, este extremo del recurso presentado por Electro Puno se declara infundado.

Que, finalmente se han emitido el Informe Legal N° 355-2017-GRT y el Informe Técnico N° 358-2017-GRT de la Coordinación Legal de la Gerencia de Regulación Tarifas de Osinergmin y de la División de Distribución Eléctrica, respectivamente, los cuales complementan y contienen con mayor detalle técnico y jurídico la motivación que sustenta la decisión de Osinergmin, cumpliendo de esta manera con el requisito de validez de los actos administrativos a que se refiere el numeral 4 del Artículo 3°, del TUO de la LPAG.

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos y en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 042-2005-PCM; en el Reglamento General de Osinergmin, aprobado por Decreto Supremo N° 054-2001-PCM; en la Ley N° 29852, Ley que crea el Sistema de Seguridad Energética en Hidrocarburos y el Fondo de Inclusión Social Energético, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2012-EM; en el Procedimiento para el reconocimiento de costos administrativos y operativos del FISE de las Empresas de Distribución Eléctrica en sus actividades vinculadas con el descuento en la compra del balón de gas, aprobado mediante Resolución Osinergmin N° 187-2014-OS/CD y en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS; así como en sus normas modificatorias, complementarias y conexas;



**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Declarar fundado en parte el extremo del petitorio, referido en el ítem 2) del numeral 2 de esta resolución, del recurso de reconsideración interpuesto por la empresa Concesionaria de Electricidad de Electro Puno S.A.A. contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por las razones señaladas en el numeral 2.2.2 de la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Sustitúyase el costo total por Gestión Administrativa de la zona Urbano Provincias de la empresa Electro Puno contenido en el numeral 2 del Anexo de la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por el monto de S/ 42 030.60 (S/ 27 245.38 para la Zona Rural y S/ 14 785.22 para la Zona Urbano Provincia), conforme a lo señalado en el artículo 1° de la presente Resolución.

**Artículo 3°.-** Declarar infundados los extremos del petitorio referidos en los ítems 1), 3), 4) y 5) del numeral 2 de esta resolución, del recurso de reconsideración interpuesto por la empresa Concesionaria de Electricidad de Electro Puno S.A.A. contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por las razones señaladas en los numerales 2.1.2, 2.3.2, 2.4.2 y 2.5.2 de la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 4°.-** Incorpórese los Informes N° 355-2017-GRT y N° 358-2017-GRT, como parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 5°.-** La presente resolución deberá ser publicada en el diario oficial El Peruano y consignada conjuntamente con los Informes N° 355-2017-GRT y N° 358-2017-GRT en la página web de Osinergmin.

VICTOR ORMEÑO SALCEDO  
Gerente  
Gerencia de Regulación de Tarifas  
Osinergmin

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE REGULACIÓN DE TARIFAS  
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA  
OSINERGMIN N° 040-2017-OS/GRT**

Lima, 11 de julio de 2017

**CONSIDERANDO:****1. ANTECEDENTES**

Que, mediante la Resolución N° 026-2017-OS/GRT, (en adelante "Resolución 026") la Gerencia de Regulación de Tarifas aprobó los Costos Estándares Unitarios de las Distribuidoras Eléctricas para la implementación y operatividad del FISE y su fórmula de actualización;

Que, con fecha 26 de mayo de 2017, la Electro Sur Este S.A.A. mediante documento ingresado, según el Registro de Osinergmin de la Oficina Regional Cusco N° 201700082753(en adelante "la recurrente"), presentó recurso de reconsideración contra la Resolución 026.

**2. EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN Y ANÁLISIS DE OSINERGMIN**

Los petitorios de la recurrente consisten en que Osinergmin reconsidere los extremos de la Resolución 026 y solicite lo siguiente:

- 1) Que se reformule el procedimiento de aplicación de la fórmula de actualización para que los incrementos sean acumulables en periodos de al menos 6 meses. Asimismo, solicita que el incremento de la remuneración de su personal se actualice según los costos de vida y tasa de inflación según el BCR (7.63%).
- 2) Que se reconozca como costo unitario por empadronamiento los montos de S/ 15,26 y S/ 12,26 para sus zonas Rural y Urbano Provincias, respectivamente.
- 3) Que se reconozca el alquiler de equipos de cómputo como una actividad operativa.

**2.1 Gestión Administrativa****2.1.1 Sustento del petitorio**

Que, la recurrente solicita que se reformule el procedimiento de aplicación de la fórmula de actualización para que los incrementos sean acumulables en periodos de al menos 6 meses, conforme a la variación de los costos de vida y la tasa de inflación acumulada de los años 2015 y 2016 que asciende a 7.63%, según el BCR, debido a que no puede ser aplicada a sus costos por la actividad de Gestión Administrativa, dado que, no es posible que incremente los sueldos de su personal mensualmente de acuerdo a la variación del factor de actualización, lo que ha generado que la remuneración del personal del programa FISE no se haya incrementado desde la creación de dicho programa, y que no se cumplan con los criterios establecidos en el "Procedimiento para el reconocimiento de costos administrativos y operativos del FISE de las Empresas de

Distribución Eléctrica en sus actividades vinculadas con el descuento en la compra del balón de gas”, aprobado mediante la Resolución Osinergrmin N° 187-2014-OS/CD (en adelante “Norma de Costos FISE”).

### 2.1.2 Análisis de Osinergrmin

Que, la propuesta de actualizar los sueldos del personal dentro del programa FISE, mediante los costos de vida y la tasa de inflación según el Banco Central de Reserva (BCR), no ha sido considerada en la fórmula de actualización establecida en la Resolución 026, debido a que, según lo indicado por el BCR el Índice Tasa de Inflación se estima como el cambio porcentual del Índice de Precios al Consumidor (IPC), el cual, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)<sup>1</sup> corresponde a un indicador estadístico que mide el comportamiento de precios, de un período a otro, de un conjunto de productos (bienes y servicios) representativos del gasto de la población cuya aplicabilidad se enmarca en compras finales menores referidas a la canasta básica familiar, es decir, que dicho índice se determina cuando se requiere actualizar bienes y/o servicios de uso doméstico habitual y representativo de un presupuesto familiar, condiciones que no se relacionan con los costos de una empresa;

Que, en ese sentido, la actualización de los costos unitarios se realiza de acuerdo a lo establecido en el Anexo de la Resolución Osinergrmin N° 026-2017-OS/GRT, teniendo en consideración el Índice de Precios al por Mayor (IPM), dado que, conforme lo señala el INEI es un indicador económico que muestra la variación en los precios de un conjunto de bienes que se transan en el canal de comercialización mayorista, por lo que, su aplicación se ajusta más a las características de una empresa;

Que, en consecuencia, este extremo del recurso presentado por Electro Sur Este debe declararse infundado.

## 2.2 Empadronamiento

### 2.2.1 Sustento del petitorio

Que, la recurrente sustenta su pretensión manifestando que no se le debe de comparar con Electro Puno, dado que, sus condiciones geográficas son más agrestes, inaccesibles y de mayor dispersión, siendo la región que más se le parece la correspondiente a Electrocentro. Asimismo, señala no se ha realizado una estandarización adecuada, pues tiene los costos de empadronamiento más bajos de todas las empresas con condiciones geográficas similares, a pesar de contar con un padrón FISE de 200000 beneficiarios.

Que, la recurrente indica que el sustento de sus costos reales solo han sido utilizados para focalizarse en la provincia de Chumbivilcas, sin embargo, los documentos presentados tenían como finalidad sustentar sus costos para toda su zona de concesión, ello debido a que, la dispersión, la dificultad en el acceso y los altos costos de desplazamiento no son solo característicos de zonas geográficas específicas, sino que, se presentan en cada uno de sus 190 distritos, correspondientes a su zona rural.

### 2.2.2 Análisis de Osinergrmin

Que, se eligió para la comparación a Electro Puno y no Electrocentro debido a que de todas las empresas que tienen un mayor número de vales emitidos a abril de 2017 Electro Puno era la más próxima a ella, además de haberse realizado una equivalencia objetiva con la realidad geográfica de dicha empresa, de conformidad con lo establecido en el numeral 16.1 de la Norma de Costos FISE que establece que los costos estándares unitarios deberán reflejar las mejores prácticas del sector, pudiendo Osinergrmin tomar en cuenta para su aprobación, además de la propuesta inicial el proceso más eficiente en cada actividad de las distribuidoras eléctricas con características similares. Asimismo, cabe precisar que la estandarización no necesariamente representa reconocer costos mayores, sino eficientes y vinculados con las actividades y realidad sociodemográfica de cada empresa, por lo que, asemejarse a los mayores costos de otra empresa (Electrocentro) sin el debido sustento técnico puede afectar la productividad y eficiencia del programa FISE;

Que, en relación con la solicitud de considerar el reconocimiento de costos de Empadronamiento para los 190 distritos, de manera general al costo determinado para la zona denominada Chumbivilcas, cabe precisar que la Resolución Osinergrmin N° 026-2017-OS/GRT aprobó el reconocimiento de una zona con costos diferenciados (Chumbivilcas), de acuerdo con la documentación remitida por Electro Sur Este y la evaluación efectuada en su oportunidad en la que se identificó las áreas de intervención con características geográficas especiales, de conformidad con el numeral 15.3 de la Norma de Costos FISE que establece que los costos estándares se determinan con un criterio de eficiencia y calidad al mínimo costo posible, en ese sentido, una generalización de costos al respecto, sería un criterio ineficiente que podría afectar, a la propia empresa y al programa, pues es evidente que las localidades de intervención

<sup>1</sup> Ver enlace web: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/2\\_1.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/2_1.pdf)



son variadas, incluyendo aquellas de menor dificultad y por ende menores costos, más aún si conforme al citado numeral, no se ha acreditado que a todos esos 190 distritos les corresponda el costo determinado para la referida zona;

En consecuencia, este extremo del recurso presentado por Electro Sur Este debe declararse infundado.

## 2.3 Alquiler de equipos de cómputo

### 2.3.1 Sustento del petitorio

Que, la recurrente manifiesta que respecto al encargo especial que ha recibido para desarrollar las actividades del programa FISE, de conformidad con el artículo 11° del Decreto Supremo N° 176-2010-EF, se establece que se debe de proveer los recursos necesarios para la sostenibilidad financiera del encargo y no se debe poner en riesgo la sostenibilidad financiera de la empresa. Sin embargo, dentro de los costos estándares unitarios no se ha considerado el gasto operativo por alquiler de equipos de cómputo e impresoras, los cuales son indispensables para realizar las actividades diarias del programa FISE, por lo que, requiere que se le reconozcan como gastos operativos, los cuales, podrán ser sustentados mediante comprobantes de pago y los contratos respectivos.

### 2.3.2 Análisis de Osinergmin

Que, mediante el Oficio N° 331-2017-OS/FISE el Jefe del Proyecto, en atención a la solicitud efectuada por la recurrente a través del documento N° Of. G-756-2017, autorizó como actividad extraordinaria el alquiler de equipos de cómputo, de conformidad con el artículo 13 de la Norma de Costos FISE, que establece que corresponde al Jefe del Proyecto FISE la aprobación de las actividades extraordinarias. En ese sentido, si bien la recurrente al momento de presentar su recurso de reconsideración tenía un interés legítimo para contradecir la Resolución 026 en la medida que esta no reconocía la esencia de su pretensión, considerando que con posterioridad dicha pretensión fue atendida mediante el oficio de autorización antes señalado, de conformidad con los numerales 118.1 y 215.1 de la LPAG que establece que la facultad de contradicción administrativa mediante recursos administrativos procede frente a actos que violan, afectan, desconocen o lesionan derechos o intereses legítimos, la solicitud del reconocimiento del costo por alquiler de equipos de cómputo ha devenido en improcedente;

Que, en consecuencia, este extremo del recurso presentado por Electro Sur Este debe declararse improcedente.

Que, finalmente se han emitido el Informe Legal N° 367-2017-GRT y el Informe Técnico N° 368-2017-GRT de la Coordinación Legal de la Gerencia de Regulación Tarifas de Osinergmin y de la División de Distribución Eléctrica, respectivamente, los cuales complementan y contienen con mayor detalle técnico y jurídico la motivación que sustenta la decisión de Osinergmin, cumpliendo de esta manera con el requisito de validez de los actos administrativos a que se refiere el numeral 4 del Artículo 3°, del TUO de la LPAG.

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos y en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 042-2005-PCM; en el Reglamento General de Osinergmin, aprobado por Decreto Supremo N° 054-2001-PCM; en la Ley N° 29852, Ley que crea el Sistema de Seguridad Energética en Hidrocarburos y el Fondo de Inclusión Social Energético, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2012-EM; en el Procedimiento para el reconocimiento de costos administrativos y operativos del FISE de las Empresas de Distribución Eléctrica en sus actividades vinculadas con el descuento en la compra del balón de gas, aprobado mediante Resolución Osinergmin N° 187-2014-OS/CD y en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS; así como en sus normas modificatorias, complementarias y conexas;

## SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Declarar infundados los extremos del petitorio referidos en los ítems 1) y 2) del numeral 2 de esta resolución, del recurso de reconsideración interpuesto por la empresa Concesionaria de Electricidad de Electro Sur Este S.A.A. contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por las razones señaladas en los numerales 2.1.2 y 2.2.2 de la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Declarar improcedente el extremo del petitorio referidos en el ítem 3) del numeral 2 de esta resolución, del recurso de reconsideración interpuesto por la empresa Concesionaria de Electricidad de Electro Sur Este S.A.A. contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por las razones señaladas en el numeral 2.3.2 de la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 3°.-** Incorpórese los Informes N° 367-2017-GRT y N° 368-2017-GRT, como parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 4°.-** La presente resolución deberá ser publicada en el diario oficial El Peruano y consignada conjuntamente con los Informes N° 367-2017-GRT y N° 368-2017-GRT en la página web de Osinergmin.

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE REGULACIÓN DE TARIFAS  
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA  
OSINERGMIN N° 041-2017-OS/GRT**

Lima, 11 de julio de 2017

**CONSIDERANDO:**

**1. ANTECEDENTES**

Que, mediante la Resolución N° 026-2017-OS/GRT, (en adelante "Resolución 026") la Gerencia de Regulación de Tarifas aprobó los Costos Estándares Unitarios de las Distribuidoras Eléctricas para la implementación y operatividad del FISE y su fórmula de actualización;

Que, con fecha 26 de mayo de 2017, la empresa Electro Oriente S.A. mediante documento ingresado, según el Registro de Osinergmin de la Oficina Regional Loreto N° 201700083100 (en adelante "la recurrente"), presentó recurso de reconsideración contra la Resolución 026.

**2. EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN Y ANÁLISIS DE OSINERGMIN**

Los petitorios de la recurrente consisten en que Osinergmin reconsidere los extremos de la Resolución 026 y solicita lo siguiente:

- 1) Que se le reconozca un monto total de S/ 12 049.98 por Gestión de Personal para la zona Urbano Provincia correspondiente a Electro Oriente - Loreto, para el cual considera un costo de S/ 1509.00 por 5 Supervisores y S/ 1347.00 por Auxiliar de Módulo FISE y un gestor administrativo FISE por el monto de S/ 1 842.00
- 2) Que se le reconozca un costo unitario de S/ 88.33 incluido IGV para las zonas Rural y Urbano Provincias por Gestión de Red de Agentes GLP correspondiente a Electro Oriente – San Martín.
- 3) Que se le reconozca un total de S/ 28 145.73 por Gestión de Personal para la zona Urbano Provincia correspondiente a Electro Oriente – San Martín.
- 4) Que se le reconozca un costo unitario de S/ 646.68.00 incluido IGV para la zona Rural por Capacitación de Agentes Autorizados GLP correspondiente a Electro Oriente – San Martín.

**2.1 Gestión de Personal - Loreto**

**2.1.1 Sustento del petitorio**

Que, para la actividad de Gestión de Personal, Electro Oriente solicita se le reconozca un monto de S/ 12 049.98 para la zona Urbano Provincias y para la zona Rural, 6 supervisores para los sistemas eléctricos de Nauta, Requena, Contamana, Cabalococha, Tamshiyacu e Iquitos por un costo de S/ 1 509.00 cada uno, un auxiliar de módulo FISE por un costo de S/ 1 347.00 y un gestor administrativo FISE por el monto de S/ 1 842.00.

Que, la recurrente considera que el monto reconocido en la Resolución 026 no observa el principio de verdad material debido a que no ha verificado plenamente los costos actuales en los que viene incurriendo por el desarrollo de la referida actividad. Asimismo, señala que de conformidad con el numeral 15.3 del Procedimiento de Determinación de Costos Estándares Unitarios, aprobado mediante la Resolución Osinergmin N° 187-2014-OS/CD (en adelante, "Norma de Costos FISE"), las propuestas se pueden sustentar, entre otros, mediante la experiencia adquirida y las condiciones que requiere cada actividad para sus ejecución, de ese modo, las facturas Nos. 002-0000014 y 002-0000015 no solo pretendían acreditar los costos incurridos, sino que, de acuerdo a la experiencia adquirida que dichos costos son insuficientes porque solo alcanzarían para contratar al personal a medio tiempo. Solicita costos mayores en función a costos CAPECO.

**2.1.2 Análisis de Osinergmin**

Que, respecto al principio de verdad material, cabe precisar que no existe discusión sobre su aplicación en todo procedimiento administrativo, debiendo considerarse que dicho principio, en materia de fijación de costos estándares, está referido a recurrir a la información disponible y de ser el caso constatación de hechos, entendiéndose que finalmente la fijación de costos estándares unitarios FISE se determina, conforme al Artículo 15.3 de la Norma de Costos FISE, "con un criterio de eficiencia y calidad, debiendo corresponder al mínimo costo posible en condiciones aceptables de calidad", es decir con criterios, que pueden o no coincidir con los costos efectuados o propuestos por cada empresa;

Que, las remuneraciones basadas en los salarios determinados por Capeco, no corresponden a los sustentos establecidos para la determinación de costos estándares unitarios, en la medida que no acreditan costos eficientes efectivamente incurridos, según lo establecido en el citado numeral 15.3 de la Norma de Costos FISE, por lo que, no pueden ser considerados para la determinación de costos estándares unitarios del FISE;

Que, respecto a los costos de S/ 1 509.00 por 5 Supervisor, S/ 1 347.00 por un Auxiliar de Módulo FISE y S/ 1 842.00 por un gestor administrativo FISE, de las boletas de pago adjuntadas al recurso se verifica que su contratación es a tiempo parcial, asimismo, del contenido del Contrato N° G-123-2016 se evidencia costos unitarios mayores por dichos trabajadores, por tal razón, teniendo en consideración el numeral 15.3 de la Norma de Costos FISE en el que se establece que los costos estándares unitarios se determinan de modo que se asegure condiciones aceptables de calidad, pudiendo sustentarse, entre otros, mediante

contratos vigentes, corresponde reconocer, conforme lo establece la cláusula tercera de dicho contrato el monto S/ 27 283.43 como total por Gestión de Personal a fin de que se permita la contratación de dicho personal a tiempo completo y a exclusividad del programa FISE;

Que, considerando que se está modificando el monto determinado en la Resolución 026 para el costo de Gestión de Personal, se determina un nuevo monto total por Gestión Administrativa, ascendente a S/ 27 761.49 (S/ 12 173.30 para la Zona Rural y S/ 15 588.19 para la Zona Urbano Provincia);

Que, en consecuencia, este extremo del petitorio debe declararse fundado en parte.

## 2.2 Gestión de Red de Agentes GLP – San Martín

### 2.2.1 Sustento del petitorio

Que, el monto reconocido en la Resolución 026 no observa el principio de verdad material debido a que no ha verificado plenamente que el costo propuesto de S/ 386,69 y S/ 249,80 fueron considerados para la incorporación de 4 nuevos agentes en la zona Rural y 1 nuevo agente para la zona Urbano Provincias, respectivamente. Asimismo, indica que para conseguir incorporar a nuevos agentes autorizados es necesario que se desplace en toda la región, por lo que, requiere la utilización de vehículos, ocasionando gastos por consumo de combustibles que en promedio ascienden a S/ 9.125, considerando 10 galones para cada unidad, de ese modo, acredita el costo incurrido para la capacitación de nuevos agentes FISE por el monto señalado de S/ 88.33.

### 2.2.2 Análisis de Osinergmin

Que, la empresa acredita su pretensión mediante la presentación de una estructura de costos que considera el costo de alquiler de camioneta, debidamente sustentado, y la compra de combustible, la cual es calculada de acuerdo al precio por galón establecido en la Web del Facilito de Osinergmin, asimismo, incluye en el cálculo los gastos de personal, los cuales también se sustentan debidamente, determinándose como costo unitario por la Promoción de Convenios con Agente GLP el monto de S/ 88.33. En ese sentido, considerando que los referidos costos han sido sustentados de conformidad con el numeral 15.3 de la norma de costos FISE, corresponde reconocer el costo unitario de S/ 88.34 (redondeado a 02 decimales) por la Promoción de convenios con Agentes Autorizados de GLP, determinándose el costo unitario de S/ 110.34 para las zonas Rural y Urbano Provincias por Gestión de Red de Agentes GLP;

Que, en consecuencia, este extremo del petitorio debe declararse fundado.

## 2.3 Gestión de Personal – San Martín

### 2.3.1 Sustento del petitorio

Que, el monto reconocido en la Resolución 026 solo le permitiría contratar a 01 Supervisor Regional FISE para San Martín, 01 Gestor Administrativo para Tarapoto y 02 Supervisores FISE para Tarapoto y Moyobamba. En ese sentido, no permite el pago de sueldos para nuevo personal consistentes en 01 Supervisor FISE para Yurimaguas y 03 auxiliares para Tarapoto, Moyobamba y Yurimaguas. Por ello y a fin de brindar una adecuada atención del programa FISE se requiere un monto adicional de S/ 12 605.35 para la contratación del personal antes mencionado. Adjunta lista del personal con sus respectivas funciones.

### 2.3.2 Análisis de Osinergmin

Que, de la evaluación del cuadro adjuntado por la recurrente en el que se consigna los costos de personal diferenciados y el mapa con la distribución de personal según la dispersión de sus beneficiarios, y considerando que de la información histórica se evidencia que la empresa ha incurrido en costos mayores, en concordancia con el numeral 15.3 de la Norma de Costos FISE, corresponde reconocer el monto total de S/ 28 145.74 por Gestión de Personal para la zona Urbano Provincia;

Que, en consecuencia, este extremo del petitorio debe declararse fundado.

## 2.4 Capacitación de Agentes Autorizados GLP – San Martín

### 2.4.1 Sustento del petitorio

Que, corresponde el costo unitario de S/ 646.68.00 incluido IGV para la zona Rural por Capacitación de Agentes Autorizados GLP correspondiente a Electro Oriente – San Martín debido a que el monto reconocido en la Resolución 026 no ha tenido en consideración que hasta diciembre de 2016 tenía 282 agentes autorizados y que sus respectivas capacitaciones se realizarían en sus unidades de negocios ubicadas en Tarapoto, Moyobamba, Bellavista y Yurimaguas. Asimismo, indica que para notificar a los agentes es necesario contar con movilidad para el traslado del personal que realiza la notificación, por lo que, incurre en gastos de combustible, además, señala que debe de considerarse el costo del refrigerio que se entrega en las capacitaciones, dado que, forma parte de las mismas.

### 2.4.2 Análisis de Osinergmin

Que, la empresa presenta un cuadro con la evolución de la captación de Agentes GLP, del cual, luego de su validación, evidencia un crecimiento del 73% desde diciembre 2015 hasta diciembre 2016, lo que significa un incremento promedio anual de 75 Agentes GLP, haciendo que sea necesario que se realicen las respectivas capacitaciones sobre el procedimiento de canje de vales para los nuevos Agentes GLP que se van registrando. De ese modo, considerando que las capacitaciones son convocadas de manera

grupal a todos los Agentes GLP y deben ser desarrolladas para las 04 unidades de negocios (Tarapoto, Moyobamba, Bellavista y Yurimaguas) las cuales se encargarían de convocar a los Agentes GLP cercanos a su unidad y teniendo en cuenta que los costos presentados por la recurrente han sido sustentados de conformidad con el numeral 15.3 de la Norma de Costos FISE, corresponde reconocer el costo unitario de S/ 236.67 por Capacitación de Agente Autorizados GLP para la zona Rural de Electro Oriente San Martín;

Que, debido a que se está modificando el costo por Capacitación de gentes Autorizados de GLP, corresponde que se actualice los gastos por Gestión Administrativa para Electro Oriente - zona San Martín determinándose el monto total de S/ 62 347.35 (S/ 34 035.48 para la Zona Rural y S/ 28 311.87 para la Zona Urbano Provincia) por Gestión Administrativa;

Que, en consecuencia, este extremo del petitorio debe declararse fundado en parte.

Que, finalmente se han emitido el Informe Legal N° 357-2017-GRT y el Informe Técnico N° 370-2017-GRT de la Coordinación Legal de la Gerencia de Regulación Tarifas de Osinergmin y de la División de Distribución Eléctrica, respectivamente, los cuales complementan y contienen con mayor detalle técnico y jurídico la motivación que sustenta la decisión de Osinergmin, cumpliendo de esta manera con el requisito de validez de los actos administrativos a que se refiere el numeral 4 del Artículo 3°, del TUO de la LPAG.

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos y en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 042-2005-PCM; en el Reglamento General de Osinergmin, aprobado por Decreto Supremo N° 054-2001-PCM; en la Ley N° 29852, Ley que crea el Sistema de Seguridad Energética en Hidrocarburos y el Fondo de Inclusión Social Energético, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2012-EM; en el Procedimiento para el reconocimiento de costos administrativos y operativos del FISE de las Empresas de Distribución Eléctrica en sus actividades vinculadas con el descuento en la compra del balón de gas, aprobado mediante Resolución Osinergmin N° 187-2014-OS/CD y en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS; así como en sus normas modificatorias, complementarias y conexas;

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Declarar fundado en parte el extremo del petitorio referido en el ítem 1) del numeral 2 de esta resolución, del recurso de reconsideración interpuesto por la empresa Concesionaria de Electricidad de Electro Oriente S.A. contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por las razones señaladas en el numeral 2.1.2 de la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Sustitúyase el costo total por Gestión Administrativa de la zona Rural de Electro Oriente - Loreto contenido en el numeral 2 del Anexo de la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por el monto de S/ 27 761.49 (S/ 12 173.30 para la zona Rural y S/ 15 588.19 para la zona Urbano Provincias), conforme a lo señalado en el artículo 1° de la presente Resolución.

**Artículo 3°.-** Declarar fundado el extremo del petitorio referido en el ítem 2) del numeral 2 de esta resolución, del recurso de reconsideración interpuesto por la empresa Concesionaria de Electricidad de Electro Oriente S.A. contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por las razones señaladas en el numeral 2.2.2 de la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 4°.-** Sustitúyase el costo unitario por Agentes GLP de las zonas Rural y Urbano Provincias de Electro Oriente – San Martín contenido en el numeral 2 del Anexo de la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por el monto de S/ 110.34 para cada zona, conforme a lo señalado en el artículo 3° de la presente Resolución.

**Artículo 5°.-** Declarar fundado el extremo del petitorio referido en el ítem 3) del numeral 2 de esta resolución, del recurso de reconsideración interpuesto por la empresa Concesionaria de Electricidad de Electro Oriente S.A. contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por las razones señaladas en el numeral 2.3.2 de la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 6°.-** Sustitúyase el costo total por Gestión Administrativa de la zona Urbano Provincias de Electro Oriente – San Martín contenido en el numeral 2 del Anexo de la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por el monto de S/ 28 311.87, conforme a lo señalado en el artículo 5° de la presente Resolución.

**Artículo 7°.-** Declarar fundado en parte el extremo del petitorio referido en el ítem 4) del numeral 2 de esta resolución, del recurso de reconsideración interpuesto por la empresa Concesionaria de Electricidad de Electro Oriente S.A. contra la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por las razones señaladas en el numeral 2.4.2 de la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 8°.-** Sustitúyase el costo total por Gestión Administrativa de la zona Rural de Electro Oriente – San Martín contenido en el numeral 2 del Anexo de la Resolución Osinergmin N° 026-2017-OS/GRT, por el monto de S/ 34 035.48, conforme a lo señalado en el artículo 7° de la presente Resolución.

**Artículo 9°.-** Incorpórese los Informes N° 357-2017-GRT y N° 370-2017-GRT, como parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 10°.-** La presente resolución deberá ser publicada en el diario oficial El Peruano y consignada conjuntamente con los Informes N° 357-2017-GRT y N° 370-2017-GRT en la página web de Osinergmin.

VICTOR ORMEÑO SALCEDO  
Gerente  
Gerencia de Regulación de Tarifas  
Osinergmin

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**ÚNICA.- Derogación**

Deróganse el numeral 24.7 del artículo 24 y el numeral 39.2 del artículo 39 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintinueve días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD  
Presidente de la República

ALFONSO GRADOS CARRARO  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1527079-1

**Aprueban Reglamento de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave**

**DECRETO SUPREMO  
N° 008-2017-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la protección de su salud, del medio familiar y de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa;

Que, el Convenio 156 de la OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 24508, indica en el numeral 1 de su artículo 3 que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional la permisión de que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales;

Que, mediante la Ley N° 30012 se ha establecido el derecho de licencia a favor de los trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave;

Que, conforme a lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30012, corresponde aprobar su reglamento a fin de garantizar la mejor aplicación de la referida ley;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación**

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, el que consta de ocho (8) artículos, dos (2) Disposiciones Complementarias Finales y un Anexo; y forma parte integrante del presente decreto supremo.

**Artículo 2.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y la Ministra de Salud.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD  
Presidente de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI  
Presidente del Consejo de Ministros

PATRICIA J. GARCÍA FUNEGRA  
Ministra de Salud

ALFONSO GRADOS CARRARO  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 30012, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE GRAVE**

**Artículo 1.- Objeto**

El presente reglamento tiene por objeto establecer las pautas para la mejor aplicación de la Ley N° 30012, Ley que establece el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Entiéndase que toda referencia a la Ley en la presente norma corresponde a la Ley N° 30012.

**Artículo 2.- Definiciones**

Para efectos de la aplicación de la Ley, deben considerarse las siguientes definiciones:

1. Familiares directos: son los hijos, independientemente de su edad; padre o madre; cónyuge o conviviente del trabajador.

Asimismo, se considera a los menores de edad sujetos a tutela, así como a los incapaces mayores de edad sujetos a curatela. Las instituciones de tutela y curatela se rigen por lo previsto en las normas correspondientes del Código Civil.

2. Conviviente: es aquella persona que junto con el trabajador conforma una unión de hecho, según lo establecido en el artículo 326 del Código Civil.

3. Enfermedad grave: es aquella cuyo desarrollo pone en riesgo inminente la vida del paciente y requiere cuidado médico directo, continuo y permanente; siendo necesaria la hospitalización.

4. Enfermedad terminal: es aquella situación producto del padecimiento de una enfermedad avanzada, progresiva e incurable en la que no existe posibilidades razonables de respuesta al tratamiento específico y con un pronóstico de vida inferior a seis (6) meses.

5. Accidente grave: es cualquier suceso provocado por una acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad, que puede ser determinada de una manera cierta y que pone en serio e inminente riesgo la vida de la persona; siendo necesaria la hospitalización.

6. Certificado médico: documento emitido por un profesional médico habilitado, perteneciente a un establecimiento de salud, público o privado, en el que conste el estado de salud del familiar o conviviente y en el cual se califique si constituye una enfermedad grave o terminal, o un accidente grave.

El certificado médico se emite conforme al formato aprobado mediante la primera disposición complementaria final.

**Artículo 3.- Trabajadores con derecho a la licencia**

El derecho al goce de una licencia remunerada por el plazo máximo de siete (7) días calendario en caso de contar con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, corresponde a los trabajadores de la actividad pública y privada, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan.



#### Artículo 4.- De la licencia

4.1. La licencia se otorga a los trabajadores que tengan familiares directos que padezcan de enfermedad grave o terminal, o hayan sufrido un accidente grave. Tiene por finalidad que el trabajador beneficiario cumpla sus responsabilidades familiares, afrontando la situación de necesidad de cuidado y sostén. La duración de la licencia es de hasta siete (7) días calendario continuos y es remunerada.

Por acuerdo de partes o disposición del empleador, la licencia puede gozarse de forma discontinua, mientras subsistan los supuestos que ameritan su otorgamiento.

4.2. De ser necesario otorgar días adicionales de licencia, el trabajador debe justificar la necesidad de asistencia del trabajador al familiar directo, presentando el certificado médico correspondiente. La ampliación se concede a cuenta del descanso vacacional, de forma proporcional al récord vacacional acumulado al momento de solicitarla y será de hasta treinta (30) días dependiendo del régimen laboral del trabajador.

4.3. Agotados los días de licencia que hayan correspondido según los numerales anteriores, y de subsistir la necesidad de asistencia familiar debidamente acreditada por el trabajador con el certificado médico correspondiente, éste puede convenir con el empleador el otorgamiento de periodos adicionales que serán compensados con horas extraordinarias de labores, las que no originan pago de sobretasa alguna.

Las horas de trabajo compensatorio deben corresponder al periodo adicional efectivamente utilizado por el trabajador. El tiempo de trabajo que sobrepase dicho periodo, se sujeta a las normas que regulan la prestación de trabajo en sobretiempo.

El número de horas de trabajo a ser compensadas cada día debe sujetarse a parámetros de razonabilidad.

#### Artículo 5.- Del trámite de la licencia

5.1. Para el goce de la licencia, el trabajador debe presentar, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el accidente grave o la enfermedad grave o terminal, lo siguiente:

a) Una comunicación escrita o por correo electrónico dirigida al empleador solicitando el otorgamiento de la licencia e indicando la fecha de inicio, su duración y los hechos que la motivan.

A falta de indicación sobre la fecha de inicio, se entiende que la licencia empieza el día calendario siguiente de realizada la comunicación al empleador.

b) La documentación que acredita el vínculo con el familiar directo que se encuentra enfermo grave o terminal, o que ha sido víctima del accidente grave.

La convivencia puede acreditarse mediante la documentación notarial, judicial o registral correspondiente. De aceptarlo el empleador, también puede realizarse la acreditación mediante constatación policial o declaración jurada del trabajador.

c) El certificado médico correspondiente.

La documentación referida en los literales anteriores puede ser presentada por separado, pero siempre dentro del plazo señalado.

Excepcionalmente, si no fuera posible presentar la documentación señalada en los literales b) y c) en el plazo establecido por existir obstáculo insuperable, el trabajador debe expresar en la comunicación referida en el literal a), con carácter de declaración jurada, que se encuentra incurso en las causales que habilitan el otorgamiento de la licencia, conforme a Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador presenta la documentación prevista en los literales b) y c) dentro de las veinticuatro (24) horas de obtenida la documentación correspondiente, según sea el caso.

En caso que obtenido el certificado médico, éste no determine la condición de enfermedad grave, enfermedad terminal o accidente grave del familiar directo, el trabajador debe reincorporarse a su centro de labores al día laborable siguiente de la emisión de dicho certificado, como máximo.

En este caso, el tiempo no laborado por el trabajador no puede ser descontado ni considerado como ausencia injustificada o implicar una falta laboral pasible de sanción, siempre que haya existido hospitalización del familiar directo y el trabajador recupere las horas dejadas de laborar. La forma de recuperación de las horas dejadas de laborar la determina el empleador, a falta de acuerdo entre las partes.

5.2. En el supuesto previsto en el numeral 4.2 del artículo anterior, el trabajador debe presentar a su empleador una comunicación escrita o por correo electrónico, explicando las razones de la ampliación de la licencia para una determinada fecha y adjuntando el certificado médico correspondiente.

5.3. En el caso de los periodos adicionales referidos en el numeral 4.3 del artículo precedente, para que el trabajador haga uso de éstos debe haber suscrito previamente el acuerdo de compensación con su empleador.

#### Artículo 6.- Alcances del otorgamiento de la licencia

Los siete (7) días calendarios de licencia, a los que se refiere la primera parte del artículo 2 de la Ley, se entienden laborados para todo efecto legal, salvo para efectos del cálculo del derecho de participación en las utilidades que, conforme a la Ley de la materia, pueda corresponderle al trabajador del régimen de la actividad privada.

#### Artículo 7.- Facultad de fiscalización

Los empleadores del sector público y privado tienen la facultad de fiscalizar el uso apropiado de la licencia prevista en la Ley, atendiendo a su finalidad, para lo cual los trabajadores deben prestar la debida colaboración.

De acuerdo con las circunstancias de cada caso concreto, el uso de la licencia para fines distintos a los previstos en la Ley y el presente Reglamento puede ser calificado como una falta disciplinaria de carácter grave, aplicándose las consecuencias previstas para cada régimen laboral o de prestación de servicios.

#### Artículo 8.- Beneficio más favorable

En caso que existan o se establezcan beneficios similares por decisión del empleador, convenio colectivo o cualquier otra fuente, es aplicable el que resulte más favorable para el trabajador.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

#### Primera.- Aprobación de Formato de Certificado Médico

Apruébase el Formato de Certificado Médico a ser empleado por los profesionales médicos de los establecimientos de salud, públicos o privados, conforme a la Ley N° 30012, el mismo que, como Anexo 1, forma parte integrante del presente reglamento.

Este formato puede ser modificado o complementado siempre que se incorpore como contenido mínimo todos los rubros establecidos en el mismo.

#### Segunda.- Emisión de certificados médicos

A solicitud de los familiares directos, a fin de hacer uso de la licencia prevista en la Ley, los profesionales médicos de los establecimientos de salud, públicos o privados, deben emitir a favor de aquéllos los certificados médicos a los que se refiere el presente Reglamento.

Cada certificado tiene una vigencia de siete (7) días calendario contados a partir de su emisión. La documentación debe ser manejada con confidencialidad por las partes de la relación de trabajo y únicamente para efectos de sustentar la licencia bajo referencia.

Las instituciones públicas correspondientes adecuan sus respectivos Textos Únicos de Procedimientos Administrativos, incorporando la emisión de certificado médico conforme a la Ley N° 30012, en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles.

La omisión de adecuar el Texto Único de Procedimientos Administrativos dentro del citado plazo, no constituye impedimento para la emisión del certificado médico.



**ANEXO 1  
FORMATO DE CERTIFICADO MÉDICO  
LEY N° 30012 (\*)**

Que, habiéndose solicitado la emisión del certificado médico necesario para el goce de la licencia prevista en la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, el médico que suscribe la presente, cumple con indicar lo siguiente:

Nombre del establecimiento y dirección:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Datos del paciente	Datos del familiar directo
Nombre:	Nombre:
Documento de identidad:	Documento de identidad:
<input type="checkbox"/> DNI	<input type="checkbox"/> DNI
<input type="checkbox"/> Carné de extranjería	<input type="checkbox"/> Carné de extranjería
<input type="checkbox"/> Pasaporte	<input type="checkbox"/> Pasaporte
<input type="checkbox"/> Otros (especificar)	<input type="checkbox"/> Otros (especificar)
N° de Historia Clínica:	Vínculo con el paciente:
	<input type="checkbox"/> Padre <input type="checkbox"/> Madre <input type="checkbox"/> Hijo (a)
	<input type="checkbox"/> Cónyuge <input type="checkbox"/> Conviviente
	<input type="checkbox"/> Tutor <input type="checkbox"/> Curador

Diagnóstico del paciente (según CIE - 10 o versión actual vigente):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Calificación de la Enfermedad:

Enfermedad grave  Accidente grave  Enfermedad terminal

¿Se ha requerido hospitalización? Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_; de ser afirmativa la respuesta, indicar las fechas de hospitalización:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Otros (especificar):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma, CMP, Sello

(\*) El presente certificado médico tiene una vigencia de siete (7) días calendario contados a partir de su emisión.

**Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR**

**DECRETO SUPREMO  
N° 009-2017-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático: garantizando la libertad sindical; fomentando la negociación colectiva y promoviendo medios de solución pacífica de los conflictos laborales; y, regulando el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social;

Que, el Estado peruano ha ratificado tanto el Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, como el Convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; ambos tratados internacionales aprobados en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);

Que, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT constituyen órganos de control encargados de velar por la correcta aplicación e interpretación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros de la OIT que los han ratificado;

Que, el artículo 65 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que el laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra, esto es, que recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas;

Que, de acuerdo con el artículo 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo en dos supuestos, cuando las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y, cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo;

Que, en consecuencia, resulta necesario armonizar las disposiciones vigentes del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, a las decisiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que han sido efectuadas en los últimos años en materia de protección de la sindicación, la negociación colectiva y la huelga;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

**Artículo 1.- Objeto**

El presente decreto supremo tiene por objeto modificar el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

**Artículo 2.- Modificación de artículos del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**

Modifícanse los artículos, 46, 60 y 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, los que quedan redactados de la siguiente manera:

**ANEXO 1  
FORMATO DE CERTIFICADO MÉDICO  
LEY N° 30012 (\*)**

Que, habiéndose solicitado la emisión del certificado médico necesario para el goce de la licencia prevista en la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, el médico que suscribe la presente, cumple con indicar lo siguiente:

Nombre del establecimiento y dirección:  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Datos del paciente	Datos del familiar directo
Nombre: _____	Nombre: _____
Documento de identidad: <input type="checkbox"/> DNI <input type="checkbox"/> Carné de extranjería _____	Documento de identidad: <input type="checkbox"/> DNI <input type="checkbox"/> Carné de extranjería _____
<input type="checkbox"/> Pasaporte _____	<input type="checkbox"/> Pasaporte _____
<input type="checkbox"/> Otros (especificar) _____	<input type="checkbox"/> Otros (especificar) _____
N° de Historia Clínica: _____	Vínculo con el paciente: <input type="checkbox"/> Padre <input type="checkbox"/> Madre <input type="checkbox"/> Hijo (a) <input type="checkbox"/> Cónyuge <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Tutor <input type="checkbox"/> Curador

Diagnóstico del paciente (según CIE - 10 o versión actual vigente):  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Calificación de la Enfermedad:  
 Enfermedad grave     Accidente grave     Enfermedad terminal

¿Se ha requerido hospitalización? Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_; de ser afirmativa la respuesta, indicar las fechas de hospitalización:  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Otros (especificar):  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma, CMP, Sello

(\*) El presente certificado médico tiene una vigencia de siete (7) días calendario contados a partir de su emisión.

**Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR**

**DECRETO SUPREMO  
N° 009-2017-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático: garantizando la libertad sindical; fomentando la negociación colectiva y promoviendo medios de solución pacífica de los conflictos laborales; y, regulando el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social;

Que, el Estado peruano ha ratificado tanto el Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, como el Convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; ambos tratados internacionales aprobados en la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);

Que, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT constituyen órganos de control encargados de velar por la correcta aplicación e interpretación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros de la OIT que los han ratificado;

Que, el artículo 65 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que el laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra, esto es, que recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas;

Que, de acuerdo con el artículo 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo en dos supuestos, cuando las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y, cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo;

Que, en consecuencia, resulta necesario armonizar las disposiciones vigentes del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, a las decisiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y a las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que han sido efectuadas en los últimos años en materia de protección de la sindicación, la negociación colectiva y la huelga;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

**Artículo 1.- Objeto**

El presente decreto supremo tiene por objeto modificar el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

**Artículo 2.- Modificación de artículos del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**

Modifícanse los artículos, 46, 60 y 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, los que quedan redactados de la siguiente manera:

“**Artículo 46.-** El arbitraje previsto en el Artículo 61 de la Ley procede siempre que ocurra alguna de las causales previstas en el presente Reglamento, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga, de conformidad con el Artículo 62 de la Ley.

La Oficina de Economía del Trabajo y Productividad, o la que haga sus veces, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por propia iniciativa podrá solicitar en el curso del procedimiento de negociación directa o de conciliación, la información necesaria que le permita dar cumplimiento a lo ordenado por el artículo 56 de la Ley.

**Artículo 60.-** Los expedientes de negociación colectiva y del procedimiento arbitral constituyen una unidad que se conservará en los archivos de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

El presidente del Tribunal Arbitral o el árbitro único debe remitir a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente el expediente arbitral en su totalidad dentro de los cinco (5) días hábiles de emitido el laudo arbitral o resuelto cualquier recurso que puedan interponer las partes, bajo sanción de separación del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas.

Las Autoridades Regionales de Trabajo envían a la Dirección General de Trabajo, dentro de los tres (3) días hábiles de recibidos, copia fechada de los laudos arbitrales o por medios electrónicos, bajo responsabilidad.

La Dirección General de Trabajo centraliza los laudos arbitrales y, trimestralmente, los publica en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas cuenta con información sobre la hoja de vida de los árbitros, los arbitrajes en los que hayan participado y los laudos que hayan emitido.

Los árbitros inscritos en dicho Registro deben actualizar dicha información en forma permanente, y como mínimo dentro del primer mes de cada año.

#### **Artículo 61-A.- Arbitraje Potestativo**

Habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación, cualquiera de las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos:

- a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o,
- b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.”

#### **Artículo 3.- Incorporación de artículos al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**

Incorpóranse los artículos 61-B y 61-C al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, los que quedan redactados de la siguiente manera:

#### **“Artículo 61-B.- Designación de los árbitros y presidente del Tribunal Arbitral**

Activado el arbitraje, las partes deben elegir a sus árbitros en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles perentorios. De no hacerlo una de ellas, la Autoridad Administrativa de Trabajo elige al árbitro correspondiente, cuyo honorario asume la parte responsable de su elección.

Elegidos los árbitros, ellos acuerdan la elección del Presidente del Tribunal Arbitral en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles perentorios. De no llegar a un acuerdo dentro del plazo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo procede a la elección del Presidente Del Tribunal Arbitral, quien se desempeñará como tal salvo que las partes, de común acuerdo, propongan un nombre distinto dentro del plazo de tres (3) días hábiles de comunicada la elección a ambas partes.

Las designaciones efectuadas por la Autoridad de Administrativa de Trabajo se realizan mediante sorteos públicos y aleatorios, sobre la nómina de árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles desde que se toma conocimiento del vencimiento del

plazo para designar al árbitro o Presidente del Tribunal Arbitral.

Salvo pacto en contrario, no puede ser designado como árbitro o Presidente del Tribunal Arbitral quien dentro de los dos (2) últimos años se haya desempeñado como parte, árbitro, abogado o asesor en algún arbitraje laboral colectivo, potestativo o voluntario, seguido por alguna de las partes. Los dos (2) años se contabilizan desde la emisión del laudo arbitral. Se exceptúan de esta disposición los árbitros que sean escogidos en arbitrajes unipersonales.

Si por alguna circunstancia alguno de los árbitros dejara de asistir a más de una sesión o renunciara, la parte afectada debe sustituirlo en el término no mayor de tres (3) días hábiles. En caso de no hacerlo, el presidente del Tribunal Arbitral solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo su sustitución.

Constituido el Tribunal Arbitral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, las partes entregan al tribunal su propuesta final, de ser el caso, en forma de proyecto de convenio colectivo, con copia para la otra parte, que le será entregado a éste por el presidente del Tribunal Arbitral. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, las partes podrán formular al tribunal las observaciones debidamente sustentadas, que tuvieran respecto.

#### **Artículo 61-C.- Reglas especiales para el arbitraje potestativo**

Son aplicables al arbitraje potestativo las reglas del procedimiento arbitral establecidas en los artículos 55, 56, 58, 59, 60 y 61 del Reglamento.

En ningún caso, el arbitraje potestativo puede ser utilizado en desmedro del derecho de huelga.”

#### **Artículo 4.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA**

#### **ÚNICA.- Procedimientos en trámite**

Los procedimientos que se encuentren en trámite, a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto supremo concluirán bajo las disposiciones con las que fueron iniciados.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD  
Presidente de la República

ALFONSO GRADOS CARRARO  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1527079-3

### **Aprueban transferencias financieras del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” a favor de diversas entidades del sector público**

#### **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 100-2017-TR**

Lima, 30 de mayo de 2017

VISTOS: El Oficio N° 274-2017-MTPE/3, del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; el Oficio N° 327-2017-MTPE/3/24.2, del Director Ejecutivo del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”; el Informe N° 184-2017-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/JGAL, de la Unidad Gerencial de Asesoría Legal; el Memorando N° 1001-2017-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/JGUP de la Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación; el Memorando N° 1322-2017-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/JGC de la Unidad Gerencial de Capacitación e Inserción Laboral Juvenil; el Oficio N° 240-2017-MTPE/4/9

**Informe N° 187-2017-GRT****Análisis legal sobre la procedencia de aprobar la publicación del Proyecto de Metodología aplicable a la determinación de características y número de Sectores de Distribución Típicos**

**PARA** : **Luis Grajeda Puelles**  
Gerente de la División de Distribución Eléctrica

**Ref.** : D-597-2016

**FECHA** : 24 de abril de 2017

---

**RESUMEN**

En el presente informe se analiza la procedencia de aprobar la publicación del "Proyecto de Metodología, aplicable a la determinación de características y número de Sectores de Distribución Típicos". Los Sectores de Distribución Típicos se definen en la Ley de Concesiones Eléctricas como las instalaciones de distribución con características técnicas similares en la disposición geográfica de la carga, características técnicas, así como los costos de inversión, operación y mantenimiento.

Para efectos de fijación de las tarifas de distribución eléctrica, conforme al Reglamento de la Ley de Concesiones Eléctricas, se requiere como paso previo establecer las características y el número de Sectores de Distribución Típicos, en base a los cuales se evalúan los sistemas eléctricos y se determinan los criterios de adaptación económica del Valor Agregado de Distribución. El artículo 145 del citado Reglamento dispone que Osinergmin determine, mediante estudios técnicos y económicos, la metodología en virtud de la cual se fijarán las características y el número de Sectores, y que dicha "metodología será pre-publicada por Osinergmin para opinión y comentarios durante un período de 15 días calendario". La norma indica además que Osinergmin presentará la metodología y la propuesta de determinación de Sectores de Distribución Típicos a la Dirección General de Electricidad del Ministerio de Energía y Minas, la que establecerá los respectivos Sectores dentro de los 30 días calendario de presentada la propuesta.

La División de Distribución Eléctrica de la Gerencia de Regulación de Tarifas de Osinergmin, en cumplimiento de lo dispuesto en la norma citada en el párrafo precedente, ha elaborado el Informe Técnico 181-2017-GRT, siendo precedente someter a la aprobación del Consejo Directivo el proyecto de resolución que dispone publicar en la página web de Osinergmin, el Informe Técnico que contiene el proyecto de "Metodología para Fijar las Características y el Número de Sectores de Distribución Típicos" y autoriza a la mencionada Gerencia a analizar los comentarios que se reciban sobre dicho proyecto.

No existe norma expresa que defina plazo exacto para la publicación del proyecto de metodología, sin embargo, debe hacerse lo antes posible atendiendo a que el proceso de fijación del VAD se inicia el primer día hábil de marzo del 2018 y sin la metodología y aprobación de Sectores no puede continuarse con los demás pasos previos al proceso de fijación, como lo es la elaboración y publicación del proyecto de los Términos de Referencia estandarizados que además del tiempo necesario de elaboración, requieren de 90 días hábiles entre publicación y aprobación.

**Informe N° 187-2017-GRT**

**Análisis legal sobre la procedencia de aprobar la publicación del Proyecto de Metodología aplicable a la determinación de características y número de Sectores de Distribución Típicos**

**1) Marco normativo aplicable**

- 1.1.** En materia de tarifas de distribución eléctrica, el artículo 66 del Decreto Ley 25844, Ley de Concesiones Eléctricas (LCE), modificado por el Decreto Legislativo 1221, publicado el 24 de setiembre del 2015, establece que el Valor Agregado de Distribución (VAD), se calcula individualmente para cada empresa concesionaria de distribución eléctrica (EDE) que preste servicio a más de 50 000 suministros, de acuerdo al procedimiento que fije el Reglamento de la LCE, aprobado por Decreto Supremo 009-93-EM (RLCE) y que para las demás EDE, se calcula de forma agrupada, conforme a lo aprobado por el Ministerio de Energía y Minas (MINEM), a propuesta de Osinermin, de acuerdo al procedimiento que fije el RLCE.
- 1.2.** Conforme a lo dispuesto por los artículos 145 y 146 del RLCE, para la fijación del VAD se requiere, establecer previamente las características y el número de Sectores de Distribución Típicos en base a los cuales se evalúan los sistemas eléctricos y se establecen los criterios de adaptación económica del VAD, aplicables a los Estudios de Costos de los sistemas eléctricos de las empresas concesionarias de distribución eléctrica (EDE).
- 1.3.** En el numeral 13 del Anexo de la LCE, se define como Sector de Distribución Típico (SDT), a las “instalaciones de distribución con características técnicas similares en la disposición geográfica de la carga, características técnicas, así como los costos de inversión, operación y mantenimiento”. Asimismo, se precisa en dicho numeral que una concesión puede estar conformada por uno o más Sectores de Distribución Típicos.
- 1.4.** En el artículo 145 del RLCE, modificado por el Decreto Supremo 018-2016-EM, publicado el 24 de julio del 2016, se dispone que Osinermin determine, mediante estudios técnicos y económicos, la metodología en virtud de la cual se fijarán las características y el número de SDT y que dicha “metodología será pre-publicada por Osinermin para opinión y comentarios durante un período de 15 días calendario”. La norma indica además que Osinermin presentará la metodología y la propuesta de determinación de SDT a la Dirección General de Electricidad del MINEM (DGE), la que establecerá los respectivos SDT dentro de los 30 días calendario de presentada la propuesta.

**2) Análisis legal**

- 2.1.** Los VAD fijados mediante Resolución Osinermin N° 203-2013-OS/CD, se establecieron inicialmente para el período 01 de noviembre de 2013 al 31 de octubre de 2017. Posteriormente, como consecuencia del Decreto Legislativo 1221 y para efectos de poder aplicar las modificaciones normativas referidas al VAD, al amparo de la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del citado Decreto Legislativo, a propuesta del Osinermin, los VAD fueron



prorrogados por el MINEM mediante Resolución Ministerial N° 530-2016-MEM-DM, para un grupo de empresas hasta el 31 de octubre del 2018 y para otro grupo hasta el 31 de octubre del 2019.

- 2.2.** De conformidad con las normas legales citadas en el numeral 1) del presente informe, entre los pasos previos para el inicio de los nuevos procedimientos de fijación del VAD, se requiere con anticipación, establecer las características y números de STD, toda vez que ellos serán utilizados en la elaboración de los Estudios de Costos, siendo necesario que, para tal efecto Osinermin determine la metodología a utilizar, la cual por mandato del **artículo 145** del RLCE, **“será pre-publicada por Osinermin para opinión y comentarios durante un periodo de quince (15) días calendario”**.
- 2.3.** La División de Distribución Eléctrica (DDE) de la Gerencia de Regulación de Tarifas de Osinermin (GRT), en cumplimiento de lo dispuesto por el citado artículo 145, ha elaborado el Informe Técnico 181-2017-GRT, resultando procedente someter a la aprobación del Consejo Directivo el proyecto de resolución que dispone publicar en la página web de Osinermin, el referido informe que contiene el proyecto de “Metodología para Fijar las Características y el Número de Sectores de Distribución Típicos” y autoriza a la GRT a analizar los comentarios y sugerencias que se reciban sobre dicho proyecto dentro del plazo legal, a efectos que elabore la propuesta de sectores típicos de distribución que, previo acuerdo de Consejo Directivo, debe remitirse a la Dirección General de Electricidad (DGE) del Ministerio de Energía y Minas con la metodología que finalmente se defina luego del análisis de los referidos comentarios y sugerencias.
- 2.4.** Para efectos de facilitar el acceso a información a los administrados, se sugiere que en la misma resolución que autoriza la publicación del proyecto, se disponga que la metodología definitiva que resulte luego del análisis de los comentarios y sugerencias y la propuesta de Osinermin a la DGE de Sectores Típicos de Distribución en los que ha utilizado dicha metodología, deberán ser publicados en la página web de Osinermin.

### **3) Conclusión**

- 3.1.** Por las razones expuestas en el numeral 2) del presente Informe, esta Asesoría considera procedente que el Consejo Directivo de Osinermin apruebe el proyecto de resolución que dispone publicar en la página web de Osinermin, el Informe Técnico 1052017-GRT que contiene el proyecto de “Metodología para Fijar las Características y el Número de Sectores de Distribución Típicos” y autoriza a la GRT a analizar los comentarios y sugerencias que se reciban sobre dicho proyecto dentro del plazo legal.



- 3.2.** Para mayor acceso a la información de los administrados, se sugiere que el proyecto de resolución disponga además que la metodología definitiva que resulte luego del análisis de los comentarios y sugerencias y la propuesta de Osinergmin a la DGE de Sectores Típicos de Distribución en los que ha utilizado dicha metodología, deberán ser publicados en la página web de Osinergmin.

[mcastillo]

[jamez]

N° 026-2013/APCI-DE y la Resolución Directoral Ejecutiva N° 103-2016-APCI-DE;

Que, a través del Informe N° 083-2017-APCI/DOC-REG de fecha 01 de febrero de 2017, la Subdirección de Registros señala que la Dirección de Operaciones y Capacitación de la APCI, en el marco de sus competencias, consideró realizar mejoras a los aplicativos de la Declaración Anual 2016 de Ejecutoras (ONGD, ENIEX y Entidades Públicas), Financiadoras e IPREDA, en el extremo de sus formatos; asimismo, dicha Subdirección acompaña las modificaciones técnicas e informáticas al aplicativo de la Declaración Anual 2016 que fueran producto de las coordinaciones y/o consultas efectuadas otros órganos de línea y de apoyo;

Que, mediante el precitado Informe N° 083-2017-APCI/DOC-REG, de la Subdirección de Registros de la Dirección de Operaciones y Capacitación, se constata que dichas modificaciones versan principalmente, sobre lo siguiente:

(i) Aplicativo Ejecutoras (ONGD, ENIEX, Entidades Públicas).

En lo que respecta a la propuesta para la Declaración Anual de Ejecutoras (ONGD, ENIEX y Entidades Públicas), se ha incorporado en la pestaña de "Identificación", el formato para la Cooperación Sur – Sur y Triangular 2015 – 2016.

En cuanto a ENIEX, ejecutoras, se eliminó de la pestaña "Orientación de la Intervención" los "Objetivos del Milenio" (ODM) y se sustituyó por los "Objetivos de Desarrollo Sostenible" (ODS), en el ítem "Nivel de Vida" se incluyó la opción "Otros", en el ítem "Ámbito de la Intervención", se incorporó las opciones "Nacional" y "Selva"; y, en la Constancia de la Declaración Anual, se incorporó un numeral 3, "Información de Cooperación Sur – Sur y Triangular 2015 – 2016".

(ii) Aplicativo ENIEX financiadoras.

Con relación a la propuesta para la Declaración Anual de Financiadoras, se modificó el aplicativo a fin que se visualicen las intervenciones por el año en que fueron registradas, permitiendo generar la Constancia por año declarado, la cual ahora incluye los rubros "Monto desembolsado" y "Contraparte" de la intervención.

(iii) Aplicativo IPREDA.

En lo relacionado a la propuesta para la Declaración Anual de las IPREDA, se modificó el campo "Expediente en Trámite" por "Régimen Ley N° 30498" y se incluyó el "Número de Expediente SUNAT".

Que, mediante el Memorándum N°046-2017-APCI/DOC de fecha 02 de febrero de 2017, la Dirección de Operaciones y Capacitación de la APCI remite a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), para opinión y trámite consiguiente, la propuesta de modificación de las Directivas N° 001-2009/APCI-DOC, N° 002-2009/APCI-DOC y N° 003-2009/APCI-DOC en el extremo de sus formatos para la Declaración Anual 2016, señalando esa Dirección que dicha propuesta servirá y tendrá efecto para la Declaración Anual 2016;

Que, a través del Informe N° 003-2016/APCI/DE-OPP, de fecha 21 de febrero de 2017, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) de la APCI señala que la propuesta planteada por la Dirección de Operaciones y Capacitación regulariza las modificaciones a los anexos de las referidas Directivas, a fin de mantener y mejorar la racionalidad y operatividad del Aplicativo, las mismas que cuentan con la conformidad de los órganos de línea involucrados;

Que, mediante Memorándum N° 079-2017-APCI/DOC de fecha 01 de marzo de 2017, la Dirección de Operaciones y Capacitación comunica a la Oficina de Asesoría Jurídica (OAJ) de la APCI, que las modificaciones formuladas a los formatos de las Directivas N° 001-2009/APCI-DOC, N° 002-2009/APCI-DOC y N° 003-2009/APCI/DOC, han sido implementadas totalmente en el aplicativo informático para la Declaración Anual 2016, por lo que requieren ser aprobadas con eficacia anticipada al 30 de diciembre de 2016;

Que, asimismo, a través del Memorándum N° 089-2017-APCI/DOC de fecha 07 de marzo de 2017, la Dirección de Operaciones y Capacitación ha manifestado

a la OAJ de la APCI que las referidas modificaciones a las Directivas N° 001-2009/APCI-DOC, N° 002-2009/APCI-DOC y N° 003-2009/APCI/DOC, en el extremo de los formatos para la Declaración Anual 2016, son favorables para los administrados;

Que, el numeral 17.1 del artículo 17° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción;

Con los vistos, en señal de conformidad, de la Dirección de Operaciones y Capacitación, de la Subdirección de Registros de la Dirección de Operaciones y Capacitación, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica de la APCI; y,

En el marco de lo establecido en la Directiva N° 001-2015-APCI-DE/OPP "Directiva General para la formulación, aprobación y modificación de Directivas de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional - APCI", aprobada por Resolución Directoral Ejecutiva N° 096-2015/APCI-DE; y, en su uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 27692 – Ley de Creación de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI) y sus normas modificatorias; y, el Reglamento de Organización y Funciones de la APCI, aprobado por Decreto Supremo N° 028-2007-RE y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar, con eficacia anticipada al 30 de diciembre de 2016, la modificación de las Directivas N° 001-2009/APCI-DOC, N° 002-2009/APCI-DOC y N° 003-2009/APCI/DOC, en el extremo de los formatos para la Declaración Anual 2016 que, como anexo, forman parte de la presente Resolución Directoral Ejecutiva.

**Artículo 2°.-** Disponer la publicación de la presente Resolución Directoral Ejecutiva así como los formatos modificados de las precitadas Directivas, en el Portal Institucional de la APCI: [www.apci.gob.pe](http://www.apci.gob.pe).

**Artículo 3°.-** Disponer la publicación de la presente Resolución Directoral Ejecutiva en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 4°.-** Encargar a la Dirección de Operaciones y Capacitación, como órgano de línea responsable, la verificación del cumplimiento de las Directivas N° 001-2009/APCI-DOC, N° 002-2009/APCI-DOC y N° 003-2009/APCI/DOC, aprobadas con Resolución Directoral Ejecutiva N° 011-2009/APCI-DE y sus modificatorias.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JORGE VOTO BERNALES  
Director Ejecutivo

1499755-1

## ORGANISMOS REGULADORES

### ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES

**Aprueban Mandato de Participación de Infraestructura entre Americatel Perú S.A. y Electro Sur Este S.A.A.**

**RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO  
N° 036-2017-CD/OSIPTEL**

Lima, 16 de marzo de 2017

MATERIA	: Mandato de Compartición de Infraestructura
ADMINISTRADOS	: Americatel Perú S.A. y Electro Sur Este S.A.A.
EXPEDIENTE N°	: 00007-2016-CD-GPRC/MC

**VISTOS:**

(i) La solicitud formulada por la empresa concesionaria de servicios públicos de telecomunicaciones Americatel Perú S.A. (en adelante, AMERICATEL), mediante carta c.714-2016-GLAR recibida el 22 de diciembre de 2016, para que el OSIPTEL emita un Mandato de Compartición de Infraestructura con la empresa Electro Sur Este S.A.A. (en adelante, ELSE), que establezca las condiciones para el acceso y uso de la infraestructura de ELSE por parte de AMERICATEL; y,

(ii) El Informe N° 00053-GPRC/2017 de la Gerencia de Políticas Regulatorias y Competencia, presentado por la Gerencia General, mediante el cual se recomienda dictar el Mandato de Compartición de Infraestructura al que se refiere el numeral precedente; y con la conformidad de la Gerencia de Asesoría Legal;

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 3 de la Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en Servicios Públicos, Ley N° 27332, modificada por las Leyes N° 27631, N° 28337 y N° 28964, establece que el Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones (OSIPTEL) ejerce, entre otras, la función normativa que comprende la facultad de dictar, en el ámbito y en materias de su competencia, los reglamentos, normas que regulen los procedimientos a su cargo, otras de carácter general y mandatos u otras normas de carácter particular referidas a intereses, obligaciones o derechos de las entidades o actividades supervisadas o de sus usuarios;

Que, el artículo 3, numeral ii), de la Ley N° 29904, Ley de Promoción de la Banda Ancha y Construcción de la Red Dorsal Nacional de Fibra Óptica (en adelante, Ley N° 29904), declara de necesidad pública e interés nacional el acceso y uso de la infraestructura asociada a la prestación de servicios públicos de energía eléctrica e hidrocarburos, incluida la ubicación, con la finalidad de facilitar el despliegue de redes de telecomunicaciones necesarias para la provisión de Banda Ancha fija o móvil;

Que, el artículo 13 de la Ley N° 29904 establece, entre otras medidas, que los concesionarios de servicios públicos de energía eléctrica e hidrocarburos proveerán el acceso y uso de su infraestructura a los concesionarios de servicios públicos de telecomunicaciones para el despliegue de redes de telecomunicaciones necesarias para la provisión de Banda Ancha; a su vez, el artículo 32 de dicho cuerpo normativo determina que el OSIPTEL es el encargado de velar por el cumplimiento del citado artículo 13 y de otras disposiciones vinculadas al acceso y uso de la infraestructura asociada a la prestación de servicios de energía eléctrica e hidrocarburos;

Que, el artículo 25 del Reglamento de la Ley N° 29904, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2013-MTC, establece, entre otras medidas, que una vez presentada la solicitud del operador de telecomunicaciones al concesionario de energía eléctrica o hidrocarburos, requiriéndole el acceso y uso de su infraestructura, las partes tendrán un plazo máximo de treinta (30) días hábiles para la negociación y suscripción del contrato de acceso y uso de infraestructura; no obstante, en caso de falta de acuerdo en el plazo señalado, el operador de telecomunicaciones podrá solicitar al OSIPTEL la emisión de un Mandato de Compartición;

Que, mediante Resolución de Consejo Directivo N° 026-2015-CD/OSIPTEL, se aprobó el Procedimiento aplicable para la emisión de Mandatos de Compartición solicitados en el marco de la Ley N° 29904, Ley de Promoción de la Banda Ancha y Construcción de la Red Dorsal Nacional de Fibra Óptica (en adelante, el Procedimiento);

Que, mediante carta c.714-2016-GLAR recibida el 22 de diciembre de 2016, AMERICATEL presentó al OSIPTEL la solicitud referida en el numeral (i) de la sección VISTOS, la cual fue trasladada a ELSE requiriéndole presentar la información que considere pertinente y/o manifieste su posición sustentada respecto de los puntos que no permitieron la suscripción del contrato de compartición con AMERICATEL;

Que, mediante Oficio N° GO-015-2017 recibido el 05 de enero de 2017, ELSE señaló que AMERICATEL le solicitó permiso para acceder a su infraestructura con el tendido de fibra óptica, sin embargo esta empresa habría realizado trabajos de instalación sin su autorización por lo que dichos trabajos quedaron paralizados; no obstante, ELSE indicó estar disponible para estudiar soluciones que no interfieran con la estabilidad de su red;

Que, mediante Resolución de Consejo Directivo N° 014-2017-CD/OSIPTEL de fecha 02 de febrero de 2017: (i) se aprobó el Proyecto de Mandato de Compartición de Infraestructura entre las empresas concesionarias AMERICATEL y ELSE, contenido en el Informe N° 00014-GPRC/2017, el mismo que fue notificado a cada una de las partes el 07 de febrero de 2017, a efectos que remitan los comentarios que consideren pertinentes en un plazo máximo de veinte (20) días calendario; y, (ii) se amplió en treinta (30) días calendario el plazo para la emisión del mandato de compartición de infraestructura correspondiente al presente procedimiento;

Que, ninguna de las partes del procedimiento ha formulado comentarios al Proyecto de Mandato de Compartición de Infraestructura aprobado mediante la Resolución de Consejo Directivo N° 014-2017-CD/OSIPTEL;

Que, la Ley N° 29904 y su Reglamento promueven el despliegue de redes de telecomunicaciones necesarias para la provisión de Banda Ancha a través de la compartición de infraestructura eléctrica y de hidrocarburos, mediante proyectos de inversión pública y proyectos de inversión privada, siendo este último el caso del proyecto que AMERICATEL ejecutará utilizando la infraestructura eléctrica de ELSE, cumpliendo con el Mandato de Compartición de Infraestructura que se aprueba mediante la presente resolución;

Que, de conformidad con los antecedentes, análisis y conclusiones contenidos en el Informe N° 00053-GPRC/2017 de la Gerencia de Políticas Regulatorias y Competencia, esta instancia hace suyos los fundamentos ahí expuestos y, acorde con el artículo 6, numeral 6.2 de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, dicho informe constituye parte integrante de la presente resolución y de su motivación; por lo que corresponde dictar el Mandato de Compartición de Infraestructura solicitado por AMERICATEL en los términos del referido informe;

De acuerdo a las funciones señaladas en el inciso p) del artículo 25° y en el inciso b) del artículo 75° del Reglamento General del OSIPTEL aprobado por Decreto Supremo N° 008-2001-PCM, y estando a lo acordado en la Sesión 632;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Mandato de Compartición de Infraestructura correspondiente al procedimiento tramitado bajo el Expediente N° 00007-2016-CD-GPRC/MC, entre Americatel Perú S.A. y Electro Sur Este S.A.A.; contenido en el Informe N° 00053-GPRC/2017 y sus anexos.

**Artículo 2.-** Encargar a la Gerencia General disponer las acciones necesarias para la publicación en el Diario Oficial El Peruano de la presente resolución.

Asimismo, se encarga a la Gerencia General disponer las acciones necesarias para que la presente resolución, conjuntamente con el Informe N° 00053-GPRC/2017 y sus anexos, sean notificados a Americatel Perú S.A. y a Electro Sur Este S.A.A.; así como publicados en el Portal Electrónico del OSIPTEL (página web institucional: <http://www.osiptel.gob.pe>).

**Artículo 3.-** El Mandato de Compartición de Infraestructura que se dicta mediante la presente

resolución, entrará en vigencia al día siguiente de su notificación.

**Artículo 4.-** El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones del Mandato de Compartición de Infraestructura que se dicta mediante la presente resolución, constituye infracción grave, de conformidad con lo establecido en el numeral 10 del cuadro de infracciones y sanciones, del artículo 62 del Reglamento de la Ley N° 29904 – Ley de Promoción de la Banda Ancha y Construcción de la Red Dorsal Nacional de Fibra Óptica, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2013-MTC.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

GONZALO MARTÍN RUIZ DÍAZ  
Presidente del Consejo Directivo

1499702-1

## ORGANISMOS TECNICOS ESPECIALIZADOS

### SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO

#### Aprueban actualización del Plan Maestro del Santuario Nacional “Los Manglares de Tumbes”, periodo 2017 - 2021

##### RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 63-2017-SERNANP

Lima, 28 de febrero de 2017

VISTO:

El Informe N° 163-2017-SERNANP-DDE, de fecha del 28 de febrero de 2017, de la Dirección de Desarrollo Estratégico y el Informe N° 75-2017-SERNANP-DGANP, del 28 de febrero del 2017, de la Dirección de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas de la Dirección de Desarrollo Estratégico del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado - SERNANP, a través del cual emite su conformidad a la propuesta de aprobación de la actualización del Plan Maestro del Santuario Nacional “Los Manglares de Tumbes”, periodo 2017-2021.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 68° de la Constitución Política del Perú establece que es obligación del Estado promover la conservación de la diversidad biológica y de las Áreas naturales Protegidas;

Que, a través del numeral 2 de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio de Ambiente, se crea el Servicio de Áreas Naturales Protegidas por el Estado - SERNANP, el mismo que se constituye en el ente rector del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado - SINANPE, y en su autoridad técnico-normativa;

Que, mediante Decreto Supremo N° 018-88-AG, del 7 de marzo de 1988, se establece el Santuario Nacional “Los Manglares de Tumbes”, sobre una superficie de dos mil novecientos setenta y dos (2 972.00) hectáreas, ubicado en el distrito y provincia de Zarumilla del departamento de Tumbes;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 013-2007-INRENA, de fecha 22 de enero del 2007, se aprobó el Plan Maestro del Santuario Nacional “Los Manglares de Tumbes”, periodo 2006-2011;

Que, de conformidad con el literal g) del artículo 8° de la Ley N° 26834, Ley de Áreas Naturales Protegidas, es

función del SERNANP, aprobar los Planes Maestros de las Áreas Naturales Protegidas;

Que, el artículo 18° de la Ley de Áreas Naturales Protegidas, establece que las Áreas Naturales Protegidas contarán con documentos de planificación de carácter general y específico, por tipo de recurso y actividad, aprobados por el SERNANP con la participación de los sectores competentes correspondientes, los mismos que una vez aprobados constituyen normas de observancia obligatoria para cualquier actividad que se desarrolle dentro del Área;

Que, el artículo 20° de la Ley de Áreas Naturales Protegidas, establece que la Autoridad Nacional aprobará un Plan Maestro por cada Área Natural Protegida, el mismo que constituye el documento de planificación de más alto nivel con el que cuenta cada Área Natural Protegida, y que deberá ser elaborado bajo procesos participativos, y revisado cada cinco (5) años;

Que, el numeral 5 del artículo 1° del Decreto Supremo N° 008-2009-MINAM que estableció “Disposiciones para la elaboración de los Planes Maestros de las Áreas Naturales Protegidas” precisa que el proceso de elaboración de los Planes Maestros y en particular su zonificación, debe obligatoriamente considerar que el establecimiento de las Áreas Naturales Protegidas no tiene efectos retroactivos ni afecta los derechos adquiridos con anterioridad a la creación de las mismas;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 049-2014-SERNANP de fecha 19 de febrero del año 2014, se aprobaron las “Disposiciones Complementarias al Reglamento de la Ley de Áreas Naturales Protegidas, en materia de Planes Maestros de Áreas Naturales Protegidas de administración nacional”;

Que, mediante Resolución Directoral N° 024-2014-SERNANP-DDE de fecha del 17 de julio del 2014, modificado por Resolución Directoral N° 062-2016-SERNANP-DDE de fecha del 16 de noviembre del 2016, se aprueban los Términos de Referencia para el proceso de actualización del Plan Maestro del Santuario Nacional “Los Manglares de Tumbes”;

Que, la propuesta de Plan Maestro del Santuario Nacional “Los Manglares de Tumbes” es el resultado de un amplio proceso participativo de las instituciones y organizaciones a través del Comité de Gestión, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Reglamento de la Ley de Áreas Naturales Protegidas aprobado por Decreto Supremo N° 038-2001-AG;

Que, el Informe N° 163-2017-SERNANP-DDE concluye que la propuesta de Plan Maestro del Santuario Nacional “Los Manglares de Tumbes”, periodo 2017-2021, ha sido elaborada en cumplimiento de lo regulado en la Ley de Áreas Naturales Protegidas, su Reglamento, la primera disposición transitoria y final de las Disposiciones Complementarias al Reglamento de la Ley de Áreas Naturales Protegidas, en materia de Planes Maestros de Áreas Naturales Protegidas de administración nacional aprobadas mediante Resolución Presidencial N° 049-2014-SERNANP;

Que, asimismo del referido informe se advierte que la propuesta de Plan Maestro no presenta observaciones ha sido validada por la Comisión Ejecutiva del Comité de Gestión y cuenta con la conformidad de la Alta Dirección del SERNANP;

Con las visaciones de la Oficina de Asesoría Jurídica, de la Dirección de Gestión de las Áreas Naturales Protegidas, de la Dirección de Desarrollo Estratégico, y de la Secretaría General, y;

De conformidad con las atribuciones conferidas en el literal m) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del SERNANP, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2008-MINAM.

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar la actualización del Plan Maestro del Santuario Nacional “Los Manglares de Tumbes”, periodo 2017-2021, como documento de planificación de más alto nivel de la referida Área Natural Protegida, cuyo texto consta en el Anexo 1, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

**RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO  
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA  
OSINERGMIN N° 069-2017-OS/CD**

Lima, 27 de abril de 2017

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 145 y 146 del Reglamento de la Ley de Concesiones Eléctricas, aprobado por Decreto Supremo N° 009-93-EM, antes de iniciar el procedimiento de regulación de tarifas de distribución eléctrica, para la fijación del Valor Agregado de Distribución (VAD), se requiere, establecer previamente las características y el número de Sectores de Distribución Típicos en base a los cuales se evalúan los sistemas eléctricos y se establecen los criterios de adaptación económica del VAD, aplicables a los Estudios de Costos de los sistemas eléctricos de las empresas concesionarias de distribución eléctrica;

Que, en el numeral 13 del Anexo del Decreto Ley N° 25844, Ley de Concesiones Eléctricas, se define como Sector de Distribución Típico, a las instalaciones de distribución con características técnicas similares en la disposición geográfica de la carga, características técnicas, así como los costos de inversión, operación y mantenimiento. Asimismo, se precisa en dicho numeral que una concesión puede estar conformada por uno o más Sectores de Distribución Típicos;

Que, en el artículo 145 del Reglamento de la Ley de Concesiones Eléctricas, modificado por el Decreto Supremo N° 018-2016-EM, publicado el 24 de julio del 2016, se dispone que Osinergmin determine, mediante estudios técnicos y económicos, la metodología en virtud de la cual se fijarán las características y el número de Sectores de Distribución Típicos y que dicha "metodología será pre-publicada por Osinergmin para opinión y comentarios durante un período de 15 días calendario". La norma indica además que Osinergmin presentará la metodología y la propuesta de determinación de Sectores de Distribución Típicos a la Dirección General de Electricidad del Ministerio de Energía y Minas, la que establecerá los respectivos Sectores dentro de los 30 días calendario de presentada la propuesta;

Que, la División de Distribución Eléctrica de la Gerencia de Regulación de Tarifas de Osinergmin, ha elaborado el [Informe Técnico N° 0181-2017-GRT](#) que incluye las consideraciones técnicas y económicas que determinan el mencionado proyecto de metodología a que se refiere el Reglamento de la Ley de Concesiones Eléctricas;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos, la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, así como en sus respectivas normas modificatorias, complementarias y conexas, y;

Estando a lo acordado por el Consejo Directivo de Osinergmin en su Sesión N° 15-2017.



**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Disponer la publicación en la página web de Osinergmin, <http://www.osinergmin.gob.pe>, del proyecto de “Metodología para Fijar las Características y el Número de Sectores de Distribución Típicos”, a que se refiere el artículo 145 del Reglamento de la Ley de Concesiones Eléctricas, contenido en el Numeral 5 del [Informe Técnico N° 0181-2017-GRT](#).

**Artículo 2°.-** Definir un plazo de 15 días calendario contados desde el día siguiente de la publicación de la presente resolución, a fin de que los interesados remitan por escrito sus opiniones y sugerencias a la Gerencia de Regulación de Tarifas de Osinergmin, ubicada en la Avenida Canadá N° 1460, San Borja, Lima. Las opiniones y sugerencias también podrán ser remitidas vía internet a la siguiente dirección de correo electrónico: [distribucionelectrica@osinergmin.gob.pe](mailto:distribucionelectrica@osinergmin.gob.pe). La recepción de las opiniones y/o sugerencias en medio físico y/o electrónico, estará a cargo de la Sra. Ruby Gushiken Teruya. En el último día del plazo, solo se podrán remitir comentarios hasta las 18:00 horas.

**Artículo 3°.-** Encargar a la Gerencia de Regulación de Tarifas de Osinergmin, el análisis de los comentarios y sugerencias que se reciban sobre el proyecto de metodología a que se refiere el artículo 1 de la presente resolución, así como la presentación de la propuesta final al Consejo Directivo de Osinergmin.

**Artículo 4°.-** La propuesta de Sectores de Distribución Típicos que se remita a la Dirección General de Electricidad del Ministerio de Energía y Minas con la metodología que finalmente se defina luego del análisis de los comentarios y sugerencias a que se refiere el artículo anterior, deberá ser publicada en la página web de Osinergmin, <http://www.osinergmin.gob.pe>.

**Artículo 5°.-** Incorporar el [Informe Técnico N° 0181-2017-GRT](#) y el [Informe Legal N° 0187-2017-GRT](#), como parte integrante de la presente resolución.

**Carlos Barreda Tamayo**  
**Presidente del Consejo Directivo (e)**



## Formalizan acuerdo mediante el cual se aprobó la designación de Directora de la Dirección de Acreditación del INACAL

### RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 034-2017-INACAL/PE

Lima, 12 de abril de 2017

VISTO:

El Memorando N° 116-2017-INACAL/SG de la Secretaría General y el Acuerdo de Consejo Directivo, adoptado en Sesión Ordinaria de fecha 12 de abril de 2017;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad, dispone que el Instituto Nacional de Calidad – INACAL, es un Organismo Público Técnico Especializado, adscrito al Ministerio de la Producción, con personería jurídica de derecho público, con competencia a nivel nacional y autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera; además es el ente rector y máxima autoridad técnico normativa del Sistema Nacional para la Calidad;

Que, el literal b) del artículo 14 de la Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad, establece como una de las funciones del Consejo Directivo, la de designar y remover a los directores de los órganos de línea, o a quienes hagan sus veces, así como a los jefes de los órganos de administración interna; esta disposición es concordante con lo señalado en el literal b) del artículo 14 del Reglamento de Organización y Funciones del INACAL, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE, y su modificatoria;

Que, mediante el artículo 2 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 018-2016-INACAL/PE, se reconstituyó el Comité Permanente de Acreditación del Instituto Nacional de Calidad, quedando integrado, entre otras personas, por la señora Juana Hidalgo Murrieta de Cueva, en calidad de miembro;

Que, la referida integrante del Comité Permanente de Acreditación del Instituto Nacional de Calidad, ha formulado renuncia al citado cargo, la que resulta pertinente aceptar;

Que, por otro lado, mediante el artículo 2 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 032-2017-INACAL/PE, se encargó el puesto de Director de la Dirección de Acreditación del Instituto Nacional de Calidad al señor Bartolomé Henry Postigo Linares, quien presta servicios en la Dirección de Metrología, en adición a sus funciones y en tanto se designe al titular;

Que, se encuentra vacante el cargo de Director de la Dirección de Acreditación del Instituto Nacional de Calidad, en virtud a lo dispuesto en el artículo 1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 032-2017-INACAL/PE;

Que, mediante Acuerdo, adoptado en la Sesión Ordinaria de fecha 12 de abril de 2017, el Consejo Directivo aprobó la designación de la señora Juana Hidalgo Murrieta de Cueva como Directora de la Dirección de Acreditación del Instituto Nacional de Calidad, a partir del 17 de abril de 2017;

Con las visaciones de la Secretaría General y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27594, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad; y el Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE, Reglamento de Organización y Funciones del INACAL, y su modificatoria;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aceptar la renuncia formulada por la señora Juana Hidalgo Murrieta de Cueva, como miembro del Comité Permanente de Acreditación del Instituto

Nacional de Calidad, dándosele las gracias por los servicios prestados.

**Artículo 2.-** Dar por concluida, a partir del 17 de abril de 2017, la encargatura del puesto de Director de la Dirección de Acreditación del Instituto Nacional de Calidad, efectuada mediante el artículo 2 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 032-2017-INACAL/PE, al señor Bartolomé Henry Postigo Linares, dándosele las gracias por los servicios prestados.

**Artículo 3.-** Formalizar el acuerdo adoptado por el Consejo Directivo, en la Sesión Ordinaria de fecha 12 de abril de 2017, mediante el cual se aprobó la designación de la señora Juana Hidalgo Murrieta de Cueva como Directora de la Dirección de Acreditación del Instituto Nacional de Calidad, a partir del 17 de abril de 2017.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

ROCÍO BARRIOS ALVARADO  
Presidenta Ejecutiva  
Instituto Nacional de Calidad

1509290-1

## TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

### Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021

#### DECRETO SUPREMO N° 005-2017-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú, así como diversos instrumentos internacionales de Derechos Humanos ratificados por el Perú, consagran el derecho a la vida y la salud de las personas;

Que, la Comunidad Andina, de la cual el Perú es miembro, establece en la Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, la obligación de propiciar la mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, a través de la formulación de una Política Nacional que sea revisada periódicamente;

Que, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, tienen como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales que permitan el trabajo en un entorno laboral seguro para todas las trabajadoras y trabajadores en el Perú;

Que, el artículo 4 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que 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, el artículo 10 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), como instancia máxima de concertación en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al sector trabajo y promoción del empleo, la cual tiene entre las funciones establecidas en el artículo 11 de la referida Ley, la formulación y aprobación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el seguimiento de su aplicación;

Que, el CONSSAT, en su Séptima Sesión Ordinaria realizada el 11 de abril de 2013, aprobó por consenso la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, formalizándose dicho acuerdo con la expedición del Decreto Supremo N° 002-2013-TR, del 2 de mayo de 2013;

Que, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, encarga al CONSSAT la elaboración del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, luego de pasar por un proceso de actualización del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que fuera aprobado en las Sesiones Ordinarias N° 14 y 28 del CONSSAT, en la Sesión Ordinaria N° 40 del CONSSAT, realizada el 16 de febrero de 2017, se ha aprobado por consenso el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2017-2021 por lo que resulta prioritaria su formalización mediante Decreto Supremo;

De conformidad con el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

SE DECRETA:

#### **Artículo 1.- Aprobación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021**

Apruébese el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, el cual en anexo, forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

#### **Artículo 2.- Publicación**

Publíquese el presente Decreto Supremo y su anexo, en el Diario Oficial El Peruano, en el Portal del Estado Peruano ([www.peru.gob.pe](http://www.peru.gob.pe)) y en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)).

#### **Artículo 3.- Supervisión y monitoreo del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realizará la supervisión y monitoreo del cumplimiento del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021.

#### **Artículo 4.- Refrendo**

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y la Ministra de Salud.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los doce días del mes de abril del año dos mil diecisiete.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD  
Presidente de la República

PATRICIA J. GARCÍA FUNEGRA  
Ministra de Salud

ALFONSO GRADOS CARRARO  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

#### **MATRIZ DE INDICADORES DEL PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

##### **PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2017 - 2021**

#### PRESENTACIÓN

##### I. DIAGNÓSTICO GENERAL

##### 1.1 LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

##### 1.2. EL CONTEXTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.2.1. Datos Generales de la Población Económicamente Activa (PEA)

1.2.2. La informalidad laboral

1.2.3. Notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales

##### 1.3. INSTITUCIONES COMPETENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.3.1. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

1.3.2. Ministerio de Salud (MINSA)

1.3.3. Otras instituciones con competencias vinculadas a la SST

1.4. MECANISMOS DE FISCALIZACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL – LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

1.5. ÓRGANOS CONSULTIVOS TRIPARTITOS DE ÁMBITO NACIONAL SOBRE SST

1.5.1. Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

1.5.2. Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

II. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DEL SECTOR CON LA CUAL SE RELACIONA EL PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

III. FINALIDAD

IV. OBJETIVO GENERAL

V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

VI. ESTRATEGIAS

VII. LÍNEAS DE ACCIÓN

VIII. PROGRAMACIÓN DE METAS E INDICADORES

IX. RESULTADOS

X. ÓRGANO RESPONSABLE

XI. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

XII. BENEFICIARIOS

XIII. IMPLEMENTACIÓN

XIV. VIGENCIA

XV. FINANCIAMIENTO

XVI. ANEXOS

#### PRESENTACIÓN

La Organización Internacional del Trabajo estima que cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El costo de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año<sup>1</sup>.

En el Perú, se ha expedido la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), que como principal objeto cuenta con la promoción de una cultura preventiva, para ello se cuenta con la participación del Estado, 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 y que forma parte de una de las principales acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que forma parte del marco normativo necesario para la protección de la vida y salud de los trabajadores.

Es necesario señalar la importancia que se otorga a la protección de la vida y salud de los trabajadores, para tal efecto el Estado a través de la LSST ha creado un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SNSST) que la conforman el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) y los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo (CORSSAT), cuyas competencias permiten abordar la prevención de riesgos laborales a nivel nacional y regional, así, una de las funciones que se atribuye al CONSSAT como parte del SNSST es formular y aprobar una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este Plan Nacional, entendido como el conjunto de acciones que son necesarias que el Estado lleve a cabo

<sup>1</sup> Organización Internacional de Trabajo, página oficial. Consulta: 01 de julio de 2016. En: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

para implementar y promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, es producto de la dación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada por el CONSSAT, en la sesión ordinaria N° 7 del 11 de abril de 2013 y formalizada con el Decreto Supremo N° 002-2013-TR<sup>2</sup>, la cual está inspirada en los principios de prevención, gestión integral, responsabilidad, universalización, atención integral de la salud y participación y diálogo social y que se plantea como objetivo el "prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que éstos realizan".

En este sentido, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, encarga al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la elaboración del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que ha sido elaborada en función a los ejes de acción, así como de los objetivos generales y específicos precisados.

Las actividades definidas en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo responden a la necesidad de priorizar las acciones que permitan el cumplimiento del objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se requiere el compromiso firme de las autoridades gubernamentales, a nivel central, regional y local, así como la participación y colaboración de los empleadores y las/los trabajadoras/es de todos los sectores de actividad y de la sociedad en su conjunto, a fin de encaminarnos hacia una cultura de prevención en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para ello el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con un diagnóstico general del estado situacional de cómo se encuentra la seguridad y salud en el trabajo en el Perú, la cual se complementa con una matriz que cuenta con las estrategias e indicadores para el cumplimiento de los ejes de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ahora, en observancia de lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, la Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado por Resolución N° 957, a los compromisos internacionales sobre la materia y en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria, Ley N° 30222, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y su modificatoria Decreto Supremo N° 006-2014-TR; al Decreto Supremo N° 002-2013-TR, que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo adopta el siguiente Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De esta forma, el Plan de Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como finalidad promover una cultura de prevención de riesgos laborales, a través del desarrollo de actividades que den cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, involucrando a los diversos sectores del Estado cuya competencia se encuentra relacionada a la seguridad y salud en el trabajo.

## I. DIAGNÓSTICO GENERAL

### 1.1 LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De acuerdo con lo señalado en el artículo 4° la Ley N° 29783, Ley 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 sobrevengan 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."*

Es así que, mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR se aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta política es el principal instrumento para la generación de una cultura de prevención de riesgos

laborales en el Perú y establece el objetivo, los principios y los ejes de acción del Estado, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores y, tiene por objeto prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que éstos realizan.

### 1.2. EL CONTEXTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es evidente que la situación de la seguridad y salud en el trabajo se ve influida por el contexto y en particular por la situación del mercado de trabajo y de las relaciones de trabajo en general. La cultura de prevención de riesgos laborales se inserta dentro de la dinámica del mercado de trabajo nacional y resulta solo un componente, aunque de gran relevancia de una cultura más amplia de respeto de los derechos en el trabajo y de la forma cómo se organizan los sistemas productivos; razón por la cual los niveles de desarrollo o precariedad de estos influyen decididamente sobre aquella. Esto hace necesario describir, en primer lugar, la situación del mercado de trabajo y las relaciones de trabajo en el Perú, estableciendo sus vinculaciones más notorias con la situación de la seguridad y salud en el trabajo.

#### 1.2.1. Datos Generales de la Población Económicamente Activa (PEA)

De acuerdo a los resultados obtenidos por la Encuesta Nacional de Hogares Condiciones de Vida y Pobreza (ENAH) 2014 y 2015, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Perú en el 2014 mantiene una Población en Edad de Trabajar (PET)<sup>3</sup> de 22 668 626 habitantes<sup>4</sup>, de los cuales 16 396 377 conforman la Población Económicamente Activa (PEA)<sup>5</sup>. Del total de la PEA, el 96,3% se encuentra en condición de ocupados mientras que el 3,7% se encuentra en condición de desocupada. Con respecto al 2015, la PET fue de 23 034 249 habitantes de los cuales 16 498 138 conforman la PEA, habiendo un crecimiento respecto al 2014 de 101 761 habitantes que se encuentran en la PEA.

Cuadro N° 2.1 PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, 2014 - 2015

Distribución de la Población	2014		2015	
	Total	% respecto a la PEA	Total	% respecto a la PEA
Población en Edad de Trabajar (PET)	22 668 626		23 034 249	
Población Económicamente Activa (PEA)	16 396 377	100,0	16 498 138	100,0
PEA ocupada	15 796 885	96,3	15 918 945	96,5
PEA desocupada	599 492	3,7	579 193	3,5
Población Económicamente Inactiva (PEI)	6 272 248		6 536 110	

**Nota:** Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

**Fuente:** INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2014-2015. Metodología actualizada.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

<sup>2</sup> Publicado en el diario oficial "El Peruano" el 2 de mayo de 2013.

<sup>3</sup> Es el conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad activa o población en edad de trabajar (PET). En ese orden de ideas, una persona que conforma la PET puede encontrarse Ocupado (Trabajando), Desempleado (Está buscando trabajo) e Inactivo (no tiene trabajo ni lo busca).

<sup>4</sup> Es el conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad activa o población en edad de trabajar (PET).

<sup>5</sup> La Población Económicamente Activa (PEA) es considerada como la fuerza laboral de una región, encontrándose contenido en ella las personas empleadas o que buscaban un empleo.

Cabe agregar que la mayor proporción de la PEA en el Perú para los años 2014 y 2015 se concentra en los departamentos de Lima, La Libertad, Piura, Cajamarca y Puno.

**Cuadro N° 2.2**  
**PERÚ: PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN**  
**ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN DEPARTAMENTOS,**  
**2014-2015**

Departamentos	2014	2015
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Amazonas	1,4	1,4
Áncash	3,8	3,8
Apurímac	1,6	1,6
Arequipa	4,3	4,2
Ayacucho	2,2	2,2
Cajamarca	5,0	5,0
Callao	3,3	3,3
Cusco	4,6	4,6
Huancavelica	1,6	1,6
Huánuco	2,8	2,8
Ica	2,5	2,4
Junín	4,3	4,4
La Libertad	5,8	5,8

Departamentos	2014	2015
Lambayeque	3,8	3,9
Lima	30,9	31,4
Loreto	3,1	3,1
Madre de Dios	0,5	0,5
Moquegua	0,6	0,6
Pasco	1,0	1,0
Piura	5,6	5,5
Puno	5,0	4,9
San Martín	2,7	2,6
Tacna	1,1	1,1
Tumbes	0,8	0,8
Ucayali	1,7	1,7

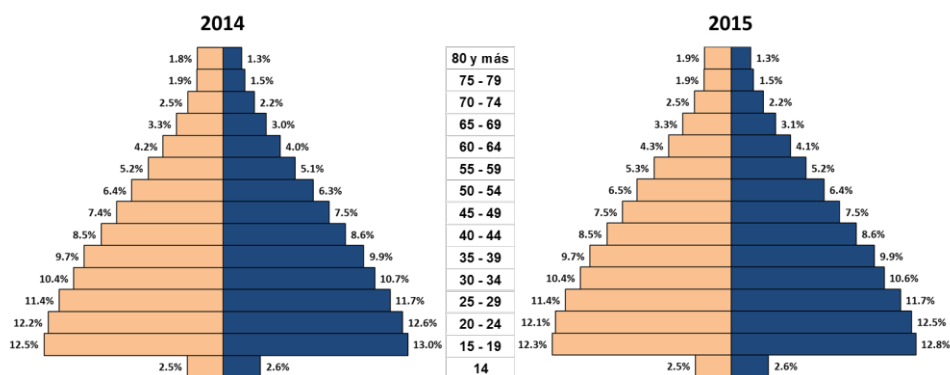
**Nota:** Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

**Fuente:** INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2014-2015. Metodología actualizada.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El análisis por grupo de edad indica que la PET nacional 2014 y 2015 es relativamente joven y se encuentra en pleno desarrollo de sus capacidades productivas: el 68,2% y 67,8% respectivamente se encuentra por debajo de los 45 años, siendo el grupo más representativo el grupo de edad de 25 a 44 años.

**Gráfico N° 1.2 PERÚ: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR POR GRUPO DE EDAD, 2014 – 2015**  
**(Porcentajes)**



**Nota:** Base de datos de Población en Edad de Trabajar, Población Económicamente Activa y Tasa de Actividad por Área Urbana y Rural al 30 de junio de 14 años y más, según Sexo y Grupo de Edad, 2000 - 2015

**Fuente:** INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2014-2015. Metodología actualizada.

**Elaboración:** MTPE - DGDFSSST

Respecto a la tasa de actividad a nivel nacional, ésta llegó a ser 72,3% en el 2014 reduciéndose a 71,6% para el 2015. Asimismo, para ambos años según sexo la tasa de actividad fue mayor en hombres, poniendo de manifiesto las diferencias que subsisten en materia género en el mercado de trabajo.

**CUADRO N° 2.3**  
**PERÚ: TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO, SEGÚN DEPARTAMENTO,**  
**2014 – 2015**  
**(PORCENTAJES)**

Departamento	2014			2015		
	Tasa de actividad hombres	Tasa de actividad mujeres	Tasa de actividad	Tasa de actividad hombres	Tasa de actividad mujeres	Tasa de actividad
<b>Perú</b>	<b>81,4</b>	<b>63,3</b>	<b>72,3</b>	<b>81,0</b>	<b>62,3</b>	<b>71,6</b>
Amazonas	87,0	65,8	77,1	85,5	67,7	77,2
Áncash	82,5	69,0	75,9	82,5	67,0	74,8
Apurímac	86,4	77,2	81,9	86,6	81,6	84,2

Departamento	2014			2015		
	Tasa de actividad hombres	Tasa de actividad mujeres	Tasa de actividad	Tasa de actividad hombres	Tasa de actividad mujeres	Tasa de actividad
Arequipa	80,1	63,1	71,5	78,2	61,5	69,7
Ayacucho	86,3	70,4	78,6	84,1	68,1	76,3
Cajamarca	85,0	66,5	75,8	84,5	67,0	75,8
Callao	80,2	58,4	69,2	81,1	55,8	68,3
Cusco	83,8	75,6	79,8	82,8	76,6	79,7
Huancavelica	86,5	81,7	84,1	84,3	78,3	81,2
Huánuco	86,5	68,9	77,8	86,1	70,4	78,3
Ica	82,0	61,3	71,6	80,1	55,3	67,7
Junín	83,4	66,4	74,9	82,6	68,0	75,3
La Libertad	80,8	60,9	70,7	79,6	59,3	69,3
Lambayeque	78,6	58,0	67,8	79,7	56,2	67,4
Lima	76,9	59,4	67,8	78,1	58,9	68,1



Departamento	2014			2015		
	Tasa de actividad hombres	Tasa de actividad mujeres	Tasa de actividad	Tasa de actividad hombres	Tasa de actividad mujeres	Tasa de actividad
Loreto	84,1	59,8	72,6	82,5	59,2	71,5
Madre de Dios	87,5	68,6	79,9	89,9	66,1	80,3
Moquegua	83,7	64,2	74,8	81,2	63,3	73,0
Pasco	85,1	62,1	74,5	84,1	63,9	74,8
Piura	84,8	56,4	70,5	83,0	55,1	69,0
Puno	85,7	80,1	82,9	83,0	77,1	80,0
San Martín	86,7	58,0	74,0	82,9	54,6	70,3

Departamento	2014			2015		
	Tasa de actividad hombres	Tasa de actividad mujeres	Tasa de actividad	Tasa de actividad hombres	Tasa de actividad mujeres	Tasa de actividad
Tacna	76,9	65,3	71,3	76,3	61,4	69,1
Tumbes	85,5	58,5	73,4	82,8	57,8	71,6
Ucayali	89,6	68,2	79,8	86,8	65,2	76,9

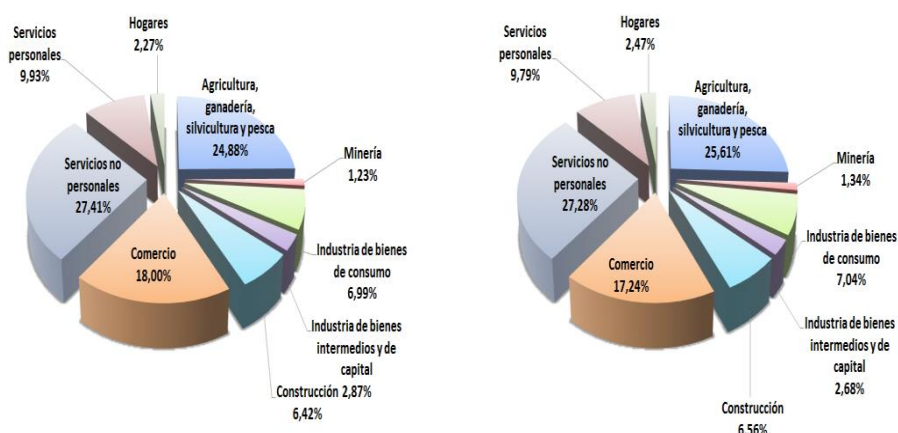
**Nota:** Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

**Fuente:** INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2014-2015. Metodología actualizada.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En cuanto a la distribución de la PEA ocupada por actividad económica, se aprecia que la mayor proporción de trabajadores para los años 2014 y 2015 es: servicios no personales, seguido de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura y comercio. Por el contrario, las actividades económicas con menor concentración de trabajadores son la Industria de Bienes y de Capital, Hogares y Minería.

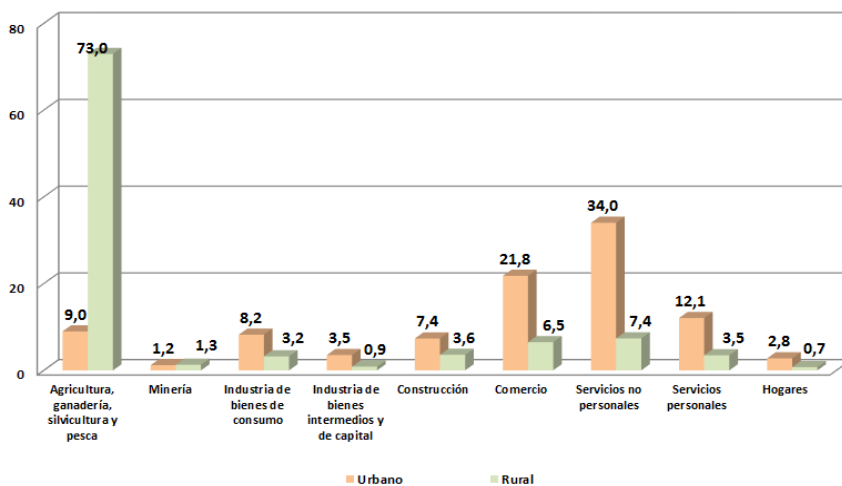
**Gráfico N° 2.2 PERÚ: PEA OCUPADA SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2014 – 2015**



Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.  
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares, Condiciones de Vida y Pobreza, 2014 - 2015  
Elaboración: MTPE - DGGFSSST.

Según ámbito geográfico durante el 2014 y 2015 se observa en ambos gráficos que en la zona rural en la actividad agricultura, ganadería, caza y silvicultura, se encuentra la mayor proporción de trabajadores; mientras que en la zona urbana la PEA ocupada se concentra en la actividad servicios no personales y comercio.

**Gráfico N° 2.3 PERÚ: PEA OCUPADA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2014 (Porcentajes)**

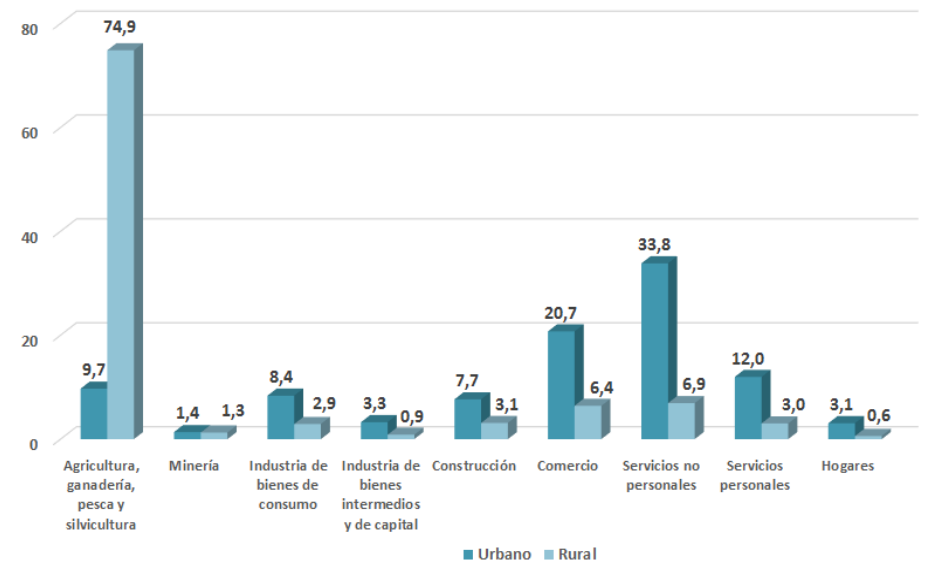


Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2014-2015. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE - DGGFSSST.

**Gráfico N° 2.4 PERÚ: PEA OCUPADA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO, 2015 (Porcentajes)**

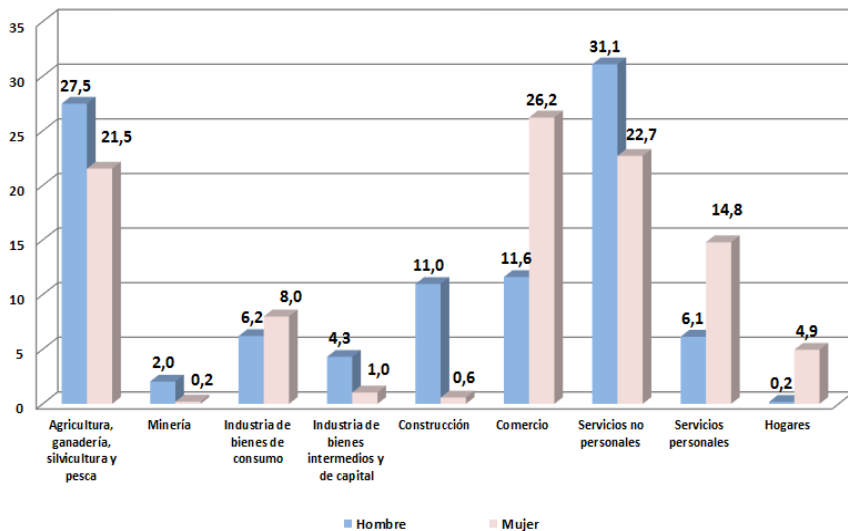


Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.  
 Fuente: INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2014-2015. Metodología actualizada.  
 Elaboración: MTPE - DGDFFST.

Según sexo para los años 2014 y 2015 el comportamiento no varía en cuanto a la mayor proporción de trabajadores hombres en las actividades económicas de servicios no personales y agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

En contraste con esto, existe una mayor proporción de trabajadoras en las actividades de agricultura, ganadería, caza y silvicultura y comercio.

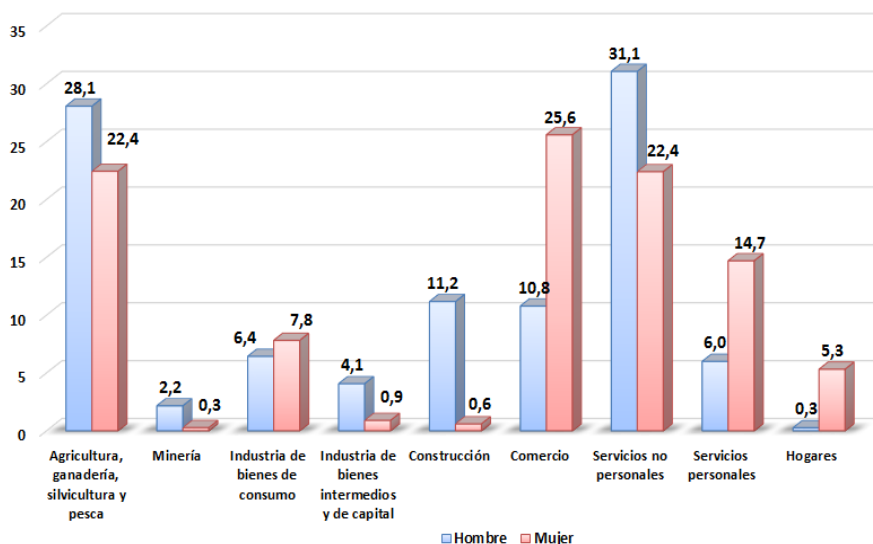
**Gráfico N° 2.5 PERÚ: PEA OCUPADA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN SEXO, 2014 (Porcentajes)**



Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.  
 Fuente: INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2014-2015. Metodología actualizada.  
 Elaboración: MTPE - DGDFFST.



**Gráfico N° 2.6 PERÚ: PEA OCUPADA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN SEXO, 2015 (Porcentajes)**



Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2014-2015. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE - DGDFFSST.

Respecto a la PEA Ocupada por categoría ocupacional según sexo para los años 2014 y 2015, se observa que la mayor proporción de hombres se ubican en segmentos de empleados, obreros, entre otros. Por otra parte, la mayor proporción de mujeres trabajadoras se concentran en tareas de baja calificación (Trabajador del Hogar y T.F.N.R.), con bajos salarios y la mayoría de casos sin aportes a la seguridad social.

**Cuadro N° 2.4 PERÚ: PEA OCUPADA POR SEXO, SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL, 2014 – 2015 (Porcentajes)**

Categoría Ocupacional	2014			2015		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Empleador	74,0	26,0	100,0	73,4	26,6	100,0
Empleado	50,5	49,5	100,0	49,3	50,7	100,0
Obrero	78,3	21,7	100,0	78,8	21,2	100,0
Independiente	55,4	44,6	100,0	56,7	43,3	100,0
TFNR	33,1	66,9	100,0	30,1	69,9	100,0
Trabajador del Hogar	4,2	95,8	100,0	5,9	94,1	100,0
<b>Total</b>	<b>56,2</b>	<b>43,8</b>	<b>100,0</b>	<b>56,4</b>	<b>43,6</b>	<b>100,0</b>

Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2014-2015. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según estructura de mercado en los años 2014 y 2015, los segmentos correspondientes al Sector Privado e Independiente concentran a la mayor parte de la PEA Ocupada. Según grupo de edad, en el sector privado la mayor proporción de trabajadores se encuentra entre 14 y 29 años, en tanto que en la categoría Independiente la mayor proporción de trabajadores se ubica entre 30 y 44 años. En T.F.N.R. y del trabajo del hogar, un alto porcentaje de trabajadores se encuentran en el grupo de edad de 14 a 29 años y de 30 a 44 años respectivamente.

**Cuadro N° 2.5 PERÚ: PEA OCUPADA POR ESTRUCTURA DE MERCADO, SEGÚN GRUPO DE EDAD, 2014**

Grupo de Edad	Estructura de Mercado					Total
	Sector Público	Sector Privado	Independiente	Trabajador Familiar No Remunerado	Trabajador del Hogar	
Total Absoluto	1 404 935	6 684 768	5 549 459	1 800 582	357 141	15 796 885
Total Relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
14 a 29 años	18,06	40,16	15,77	51,23	33,41	30,73
30 a 44 años	40,43	37,74	39,02	23,84	32,58	36,73
45 a 64 años	39,69	19,79	35,10	18,99	30,01	27,08
65 a más años	1,82	2,31	10,10	5,94	3,99	5,46

Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2014. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**Cuadro N° 2.6 PERÚ: PEA OCUPADA POR ESTRUCTURA DE MERCADO, SEGÚN GRUPO DE EDAD, 2015**

Grupo de Edad	Estructura de Mercado					Total
	Sector Público	Sector Privado	Independiente	Trabajador Familiar No Remunerado	Trabajador del Hogar	
Total Absoluto	1 403 659	6 753 169	5 579 672	1 789 608	392 837	15 918 945
Total Relativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
14 a 29 años	17,63	39,70	15,52	48,83	28,36	30,02
30 a 44 años	40,37	37,69	38,27	25,05	35,69	36,66
45 a 64 años	39,79	20,12	35,64	19,29	32,94	27,51
65 a más años	2,22	2,50	10,57	6,83	3,01	5,80

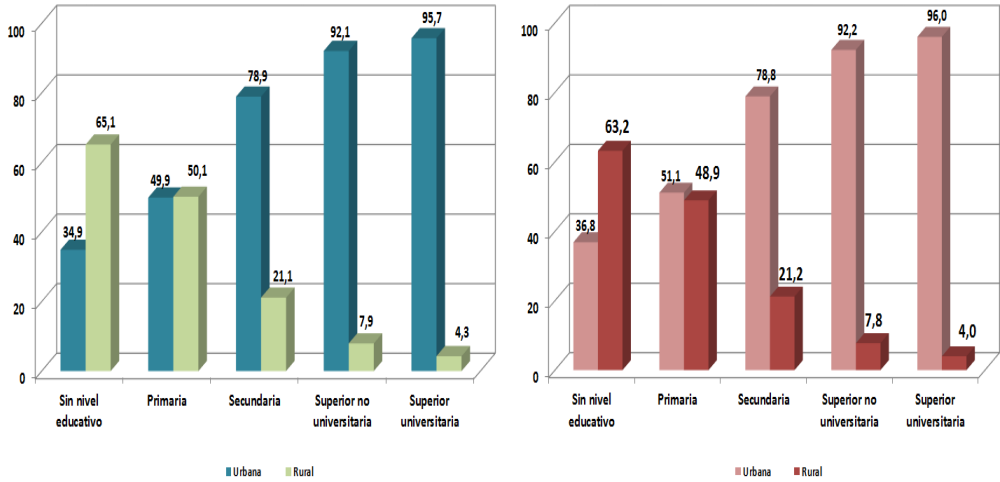
Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2015. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Según área geográfica, de los trabajadores que cuentan con nivel de secundaria, educación superior no universitaria y universitaria la mayor proporción se presenta en el área urbana, mientras que en niveles educativos inferiores se concentra mayor población en zona rural. Esto parece indicar la brecha que existe entre el campo y la ciudad en el plano educativo o formativo.

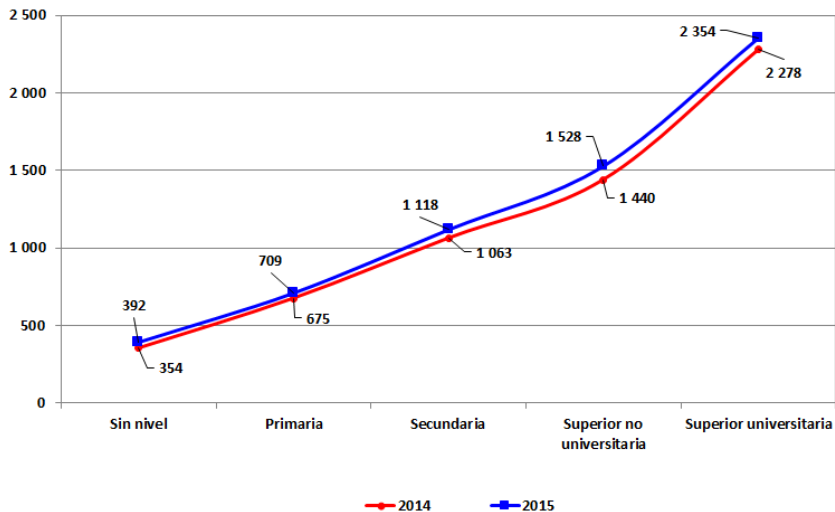
**Gráfico N° 2.7 PEA OCUPADA POR ÁMBITO GEOGRÁFICO, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO, 2014 – 2015 (Porcentajes)**



Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.  
 Fuente: INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2014-2015. Metodología actualizada.  
 Elaboración: MTPE - DGDPSST.

Las diferencias en el nivel educativo parecen relacionarse con las remuneraciones que perciben los trabajadores. Se entiende por remuneración el pago de dinero o en especie que recibe el trabajador por prestar sus servicios a un empleador<sup>6</sup>. Bajo esta definición, se observa que durante los años 2014 y 2015 la remuneración promedio de las personas que cuentan con un trabajo, va mejorando a medida que el nivel educativo es el óptimo.

**Gráfico N° 2.8 PERÚ: PROMEDIO DE INGRESOS DE LA PEA OCUPADA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, 2014 – 2015 (Nuevos soles)**

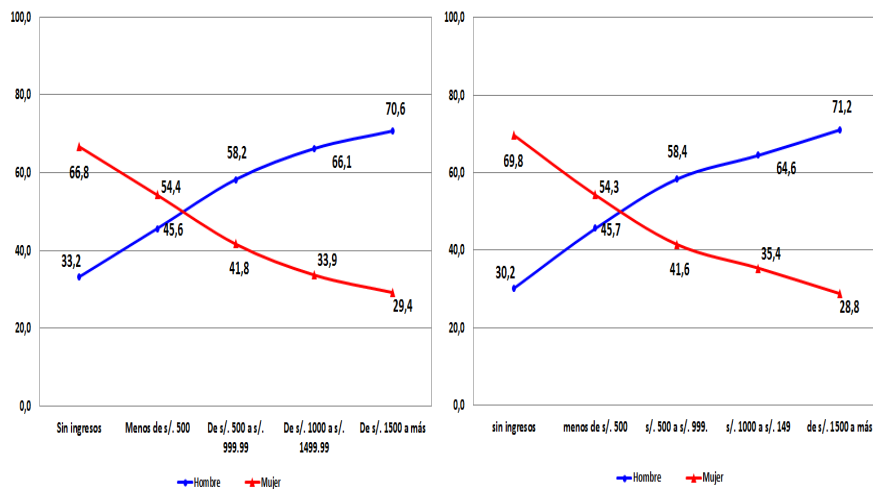


Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.  
 Fuente: INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2014-2015. Metodología actualizada.  
 Elaboración: MTPE - DGDPSST.

Considerando la variable sexo, se puede apreciar que las personas empleadas que cuentan con una remuneración de S/. 500 nuevos soles a más, la proporción de hombres respecto a las mujeres van en aumento a medida que la remuneración sea mucho mayor, tal como se aprecia en el gráfico a continuación:

<sup>6</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios.

**Gráfico N° 2.9 PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA POR RANGO DE INGRESOS LABORALES MENSUALES SEGÚN SEXO, 2014 – 2015 (Porcentajes)**



Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.  
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2014-2015. Metodología actualizada.  
Elaboración: MTPE - DGDPSST.

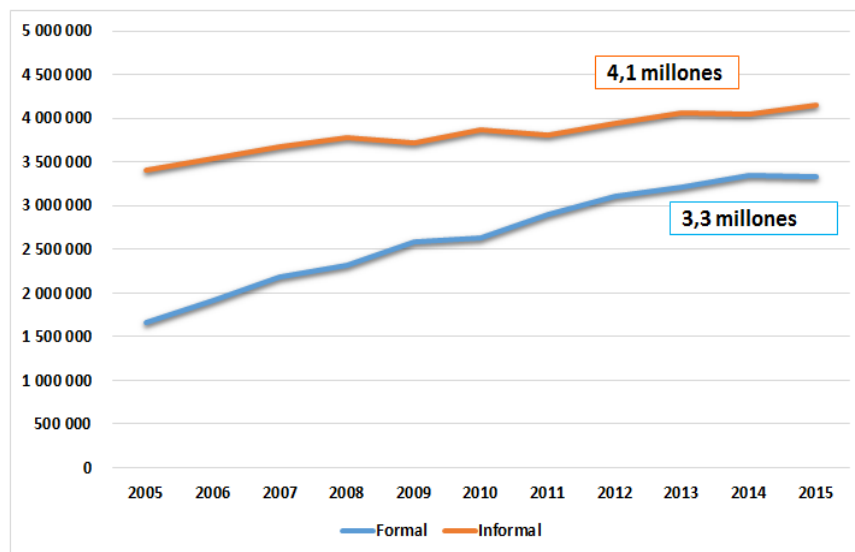
**1.2.2. La informalidad laboral**

Para analizar la informalidad laboral en el segmento de los asalariados privados, se utiliza como indicador a los trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo<sup>7</sup>, también ubicado en el segmento trabajo no registrado. Así, en el 2015 el 56% de trabajadores asalariados no cuentan con ningún tipo de contrato laboral o, en términos prácticos, no acceden a la protección que brinda la legislación laboral.

En el período 2005 – 2015 se incrementaron cerca de 1,7 millones de asalariados privados formales y cerca de 750 mil asalariados informales. El incremento de la formalidad laboral de los asalariados privados se presentó hasta el 2014, y se debería al sostenimiento del crecimiento económico del país que se mantiene desde hace varios años, y que en el 2010 tuvo su más alta tasa (8,8 del PBI). De otro lado, debe resaltarse que la demanda de trabajo se viene concentrando en la mediana y gran empresa. Sin embargo, para el 2015 se presentó una pequeña reducción.

En términos absolutos, el problema de la informalidad laboral en el año 2015 involucró a más de 4,1 millones de los asalariados privados, quienes trabajaron sin contrato de trabajo. En cantidad de trabajadores, el número de asalariados laborales todavía se incrementa, con altibajos. A la vez, la cantidad de asalariados privados en la formalidad, aumenta también, pero en el 2015 presentó una pequeña caída, frenando un crecimiento que se presentaba desde el 2005.

**Gráfico N° 2.10 PERÚ: INFORMALIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO A NIVEL NACIONAL, 2005 – 2015**

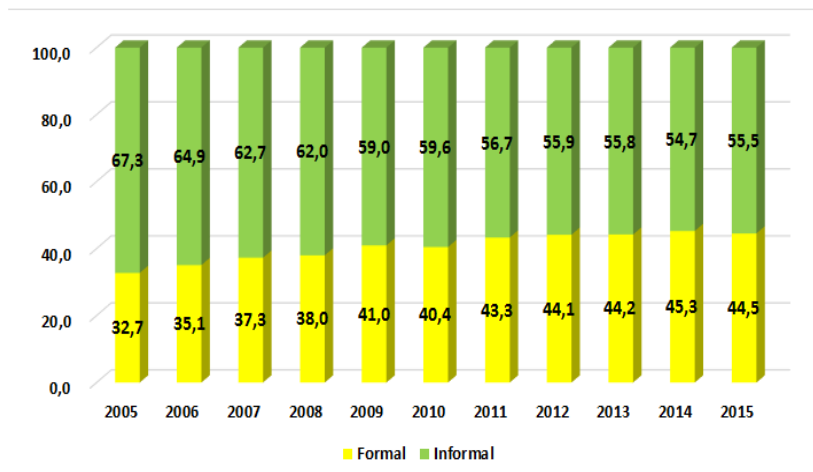


Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.  
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2005-2015. Metodología actualizada.  
Elaboración: MTPE - DGDPSST.

<sup>7</sup> Se considera trabaja asalariado informal a aquel que no tiene contrato o que es contratado como locador de servicios.

En el año 2005 cerca del 70% de los asalariados privados no contaban con un contrato de trabajo, por lo tanto 7 de cada 10 trabajadores no accedían a los beneficios laborales básicos. Este porcentaje se redujo gradualmente en los siguientes años y pasó a 56% en el 2015.

**Gráfico N° 2.11 PERÚ: INFORMALIDAD LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO A NIVEL NACIONAL, 2005 – 2015 (Porcentajes)**



Nota: Base de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Fuente: INEI- Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2005-2015. Metodología actualizada.

Elaboración: MTPE - DGDSSST.

### 1.2.3. Notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales

En el caso de los registros de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, se tiene cuatro fuentes de información: 1) Sistema de Accidentes de Trabajo del MTPE, 2) Sistema de Vigilancia de Accidentes de Trabajo del MINSA, 3) Información de accidentes de trabajo del MEM, y 4) Información de enfermedades profesionales de ESSALUD.

#### • Información sobre notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales registrados por el SAT del MTPE

En Setiembre del año 2010 se crea en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el Sistema de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes de trabajo y Enfermedades Ocupacionales; brindando actualmente facilidades a los empleadores para la notificación electrónica. Con la información de dicho sistema se elaboran boletines estadísticos mensuales que se difunden en el portal institucional y son un instrumento técnico de divulgación de la estadística nacional de notificaciones efectuadas por los empleadores y centros médicos asistenciales.

Este registro permite la obtención de la información estadística siguiente:

1. Tipo de Notificaciones, según Regiones.
2. Tipo de Notificaciones, según Actividad Económica.
3. Tipo de Notificaciones, según Categoría Ocupacional
4. Notificaciones de Accidentes de Trabajo por Sexo, según Meses
5. Notificaciones de Accidentes de Trabajo por actividad Económica, según Forma del Accidente
6. Notificaciones de Accidentes de Trabajo por Actividad Económica, según Agente Causante
7. Notificaciones de Accidentes de Trabajo por Sexo, según Parte del Cuerpo Lesionada.
8. Notificaciones de Accidentes de Trabajo por Sexo, según Naturaleza de la Lesión.
9. Notificaciones de Accidentes de Trabajo por Sexo, según Consecuencias del Accidente.
10. Notificaciones de Accidentes de Trabajo por Actividad Económica, según Regiones
11. Notificaciones de Accidentes Mortales por Sexo, según Meses
12. Notificaciones de Accidentes Mortales por Actividad Económica, según Forma del Accidente

13. Notificaciones de Accidentes Mortales por Actividad Económica, según Agente Causante.

14. Notificaciones de Accidentes Mortales por Actividad Económica, según Regiones

15. Notificaciones de Incidentes Peligrosos, según Meses.

16. Notificaciones de Incidentes Peligrosos, según Forma del Incidente.

17. Meses de Certificaciones Médicas reportadas en las Notificaciones de Enfermedades Ocupacionales, según Sexo.

18. Notificaciones de Enfermedades Ocupacionales por Sexo, según Tipo de Enfermedad.

Este Sistema permite que las empresas o los centros médicos registren en línea los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, según corresponda conforme a la LSST que impone esta obligación. Asimismo, pone a disposición del público una estadística a nivel nacional de los accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridos mes a mes; sin embargo, tiene como debilidad intrínseca que muchas entidades o centros asistenciales no registran los accidentes o enfermedades ocupacionales ocurridos, probablemente para evitar una inspección o por desconocimiento de cómo funciona el sistema de registro. Es por ello, que es necesario reforzar un sistema de denuncias, por medio del cual los trabajadores puedan dar a conocer los accidentes o enfermedades ocupacionales que ocurran, y no depender únicamente de las empresas.

#### a) Tipo de notificaciones

Según tipo de notificaciones, registrados desde el año 2011 al 2015, la región de Lima Metropolitana concentró la mayor cantidad de notificaciones, en accidentes mortales, accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. En segundo lugar se encuentra la región Callao. La información mostrada en las siguientes tablas son datos procesados del Sistema de Accidentes de Trabajo (SAT) que se encuentra en producción desde fines del año 2010.

El Sistema de Accidentes de Trabajo (SAT) en lo referente a los registros de accidentes de trabajo mortales, muestra que en el total acumulado del año 2011 al 2015 el 54.3% corresponden a la Región Lima y Lima Metropolitana, esta situación es similar cuando se hace el análisis por cada año. En segundo lugar se encuentra la Región Callao con un acumulado de 50 accidentes mortales pero en el análisis anual presenta cifras constantes.

Cuadro N° 2.7 PERÚ: ACCIDENTES MORTALES, SEGÚN REGIONES  
2011 AL 2015

Regiones	Accidentes mortales					TOTAL
	2011	2012	2013	2014	2015	
Ancash	3	5	8	4	4	24
Apurímac			1		2	3
Arequipa	7	15	11	5	9	47
Ayacucho	2	4	2	2	7	17
Cajamarca	1	5	7		3	16
Callao	10	11	13	5	11	50
Cusco	1	1		2	3	7
Huancavelica	3	2	1		3	9
Huánuco		4			5	9
Ica	1	3		5		9
Junín		3	5	1	8	17
La Libertad	5	4	11	5	3	28
Lambayeque	3	6		7	2	18
Lima Metropolitana	79	87	77	65	94	402
Lima	7	7	13	9	7	43
Loreto	1	1	7	2	1	12
Madre de Dios					1	1
Moquegua	3	3		2		8
Pasco	2	1	4	4	1	12
Piura	10	22	9	3	10	54
Puno	1	1	3	1	3	9
San Martín		1	2			3
Tacna	3	2	2	2	1	10
Tumbes	1	1		1	1	4
Ucayali	2		2	3		7
<b>TOTAL</b>	<b>145</b>	<b>189</b>	<b>178</b>	<b>128</b>	<b>179</b>	<b>819</b>

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Elaboración: MTPE - DGDFSST.

En los accidentes de trabajo no mortales se presenta una situación similar a lo antes descrito, se evidencia una marcada presencia de Lima Metropolitana con un 72.0% en el acumulado del año 2011 al 2015 y la Región Callao con un 16.1% en el mismo periodo. Si se suma la Región Callao a Lima Metropolitana obtenemos el 88.1% de los registros. Esto invita a analizar lo que podría estar ocurriendo en el resto de regiones.

Cuadro N° 2.8. PERÚ: ACCIDENTES DE TRABAJO, SEGÚN REGIONES  
2011 AL 2015

Regiones	Accidentes de trabajo					TOTAL
	2011	2012	2013	2014	2015	
Amazonas			1	2	2	5
Ancash	26	87	50	49	219	431
Apurímac		1	1	1	5	8
Arequipa	19	56	63	1627	1431	3196
Ayacucho	18	8	3	9	2	40
Cajamarca		10	15	21	38	84
Callao	253	3369	3395	951	4097	12065
Cusco	148	184	116	72	84	604
Huancavelica	8	9	20	30	7	74
Huánuco		3	3	1	1	8
Ica	16	65	15	10	12	118
Junín		11	56	30	35	132
La Libertad	18	48	53	75	523	717
Lambayeque	6	10	15	4	4	39
Lima Metropolitana	3971	11037	14109	11125	13707	53949
Lima	39	68	83	32	98	320
Loreto	65	54	357	155	225	856
Madre de Dios				1	1	2
Moquegua	37	75	75	71	67	325
Pasco	3			11	15	29
Piura	96	355	477	399	298	1625
Puno	1			18	4	23
San Martín		2		3	7	12
Tacna	6	25	29	28	33	121
Tumbes	1	9	8	8	18	44
Ucayali	1	2	12	4	8	27
<b>TOTAL</b>	<b>4732</b>	<b>15488</b>	<b>18956</b>	<b>14737</b>	<b>20941</b>	<b>74854</b>

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Elaboración: MTPE - DGDFSST.



En la siguiente tabla se aprecian los registros de incidentes peligrosos. Si bien estos registros presentan un crecimiento a lo largo de los años, este no ha sido significativo, porque al compararlo con el número de registros de accidentes no mortales, este último es mayor. Lo que se esperaba es que el número de incidentes sea mayor, pues esto permitiría que las empresas tomen acciones oportunas para evitar los accidentes no mortales y finalmente los accidentes mortales.

**Cuadro N° 2.9. PERÚ: INCIDENTES PELIGROS, SEGÚN REGIONES  
2011 AL 2015**

Regiones	Incidentes peligrosos					TOTAL
	2011	2012	2013	2014	2015	
Ancash	37	3	12	23	4	79
Apurímac			1			1
Arequipa	37	102	144	119	91	493
Ayacucho	2	3	4	3	10	22
Cajamarca	1	5	5	2	16	29
Callao	47	38	64	87	40	276
Cusco	6	4	1	3	7	21
Huánuco	7	5	3	3	5	23
Ica	10	68	20	8	26	132
Junín	1	7	9	14	11	42
La Libertad	11	25	37	30	36	139
Lambayeque	3	14	12	12	24	65
Lima Metropolitana	388	467	577	466	498	2396
Lima	19	34	29	17	7	106
Loreto	3	2	3	4	3	15
Madre de Dios		1		1		2
Moquegua	1	2	4	3	10	20
Pasco	2	4	3	3	5	17
Piura	8	31	45	57	52	193
Puno	1	6	2	3	3	15
San Martín		1	2	1	3	7
Tacna	33	2	1	2	8	46
Tumbes	3	4	4	6	6	23
Ucayali	4	3	6	3	2	18
<b>TOTAL</b>	<b>624</b>	<b>831</b>	<b>988</b>	<b>870</b>	<b>867</b>	<b>4180</b>

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
Elaboración: MTPE - DGDFFST.

El registro de enfermedades ocupacionales solo contiene la data proporcionada de 12 regiones del país y Lima Metropolitana, es evidente que existe un sub registro en cuanto al recojo de esta data y por lo tanto no se cuenta con información representativa.

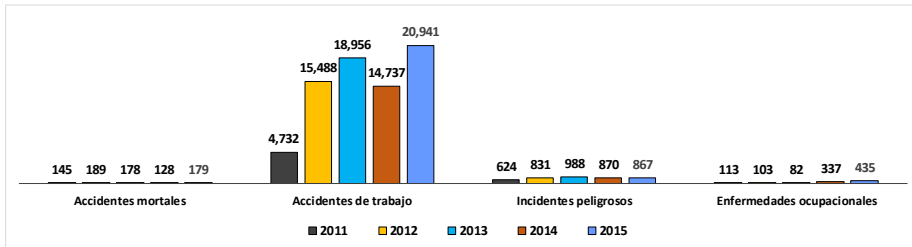
**Cuadro N° 2.10. PERÚ: ENFERMEDADES OCUPACIONALES, SEGÚN REGIONES  
2011 AL 2015**

Regiones	Enfermedades ocupacionales					TOTAL
	2011	2012	2013	2014	2015	
Ancash		15	16	32	49	112
Arequipa	5	9	6	29	42	91
Ayacucho		1		1	1	3
Callao	13	4	9	27	49	102
Cusco	13	9	8	34	41	105
Huancavelica	17	19	2	38	45	121
Ica			2	2	2	6
Junín					5	5
Lima Metropolitana	55	42	39	153	165	454
Lima	1	2		6	18	27
Loreto				4	4	8
Moquegua					3	3
Pasco	9	2		11	11	33
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>103</b>	<b>82</b>	<b>337</b>	<b>435</b>	<b>1070</b>

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
Elaboración: MTPE - DGDFFST.

Al realizar la revisión de las cuatro tablas se evidencia que el registro de Accidentes de Trabajo no Mortales muestra más registros, seguida por el registro de incidentes peligrosos, enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo mortales.

Gráfico N° 2.12 PERÚ: TIPO DE NOTIFICACIONES, 2011 AL 2015

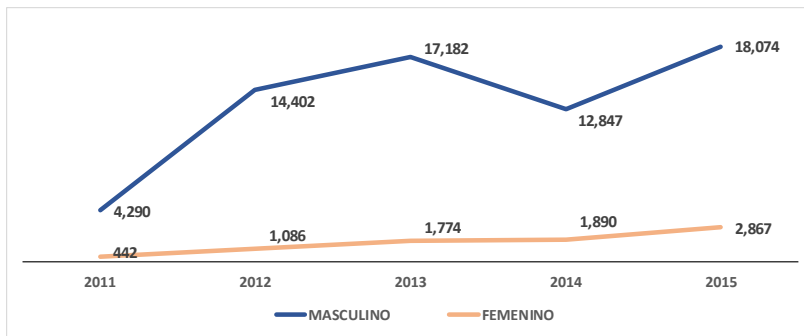


FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
Elaboración: MTPE - DGDSSST.

**b) Accidentes de Trabajo**

En el gráfico siguiente se aprecia que desde el año 2011 al 2015, existe un mayor registro de accidentes de trabajo del género masculino sobre el femenino, y esta brecha crece durante los años siguientes. Asimismo, el número de registros fue incrementándose en cada año. Durante el año 2014 se presentaron 14 737 notificaciones de accidentes de trabajo de los cuales 12 847 (87,18%) corresponden al sexo masculino y 1 890 (12,82%) al femenino. Durante el año 2015 se presentaron 20 941 notificaciones de accidentes de trabajo de los cuales 18 074 (86,3%) corresponden al sexo masculino y 2 867 (13,7%) al femenino.

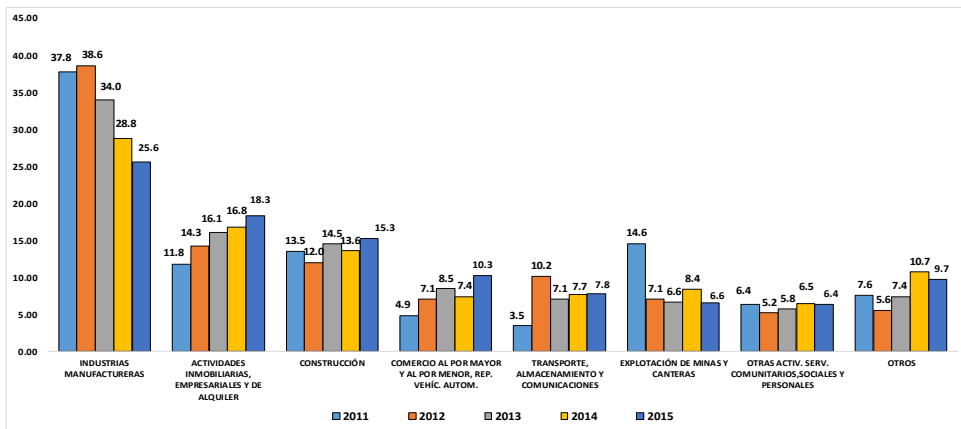
Gráfico N° 2.13 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR SEXO, 2011 - 2015



NOTA: No incluye notificaciones de Accidentes Mortales  
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
Elaboración: MTPE - DGDSSST.

La actividad económica que mayor cantidad de registros de accidentes mortales presentó fue la industria manufacturera, sin embargo, se aprecia que desde el año 2011 al 2015 la cantidad de registros fue disminuyendo, de 38.6% a 25.6%. Caso contrario es el que se presenta en la actividad económica de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, en donde se evidencia un incremento a lo largo de los años de 11.8% a 18.3%. El resto de actividades económicas muestran un comportamiento que no sigue ningún patrón.

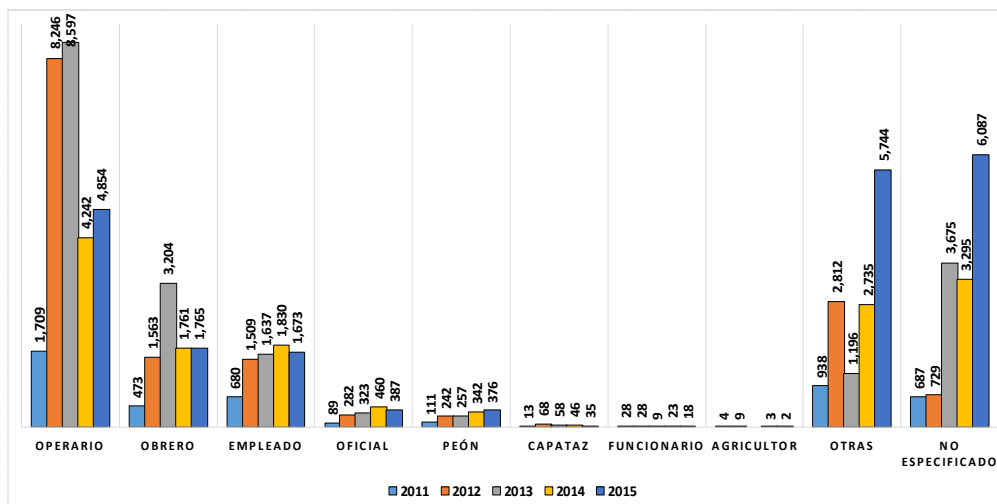
Gráfico N° 2.15 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2014 – 2015 (Porcentajes)



NOTA: No incluye notificaciones de Accidentes Mortales  
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
Elaboración: MTPE - DGDSSST.

De acuerdo a la categoría ocupacional en primer lugar se encuentran los operarios, quienes en los años 2012 (82046) y 2013 (8597) presentan unos picos estadísticos que sobresale del resto de ocupaciones, en el histórico del año 2011 al 2015 representan el 36.9% de los registros de accidentes de trabajo no mortal, en segundo lugar se encuentra el obrero y en tercer lugar el empleado. Un punto a resaltar son los registros realizados bajo los conceptos de *OTRAS* y *NO ESPECIFICADO* que en el histórico representan el 37.2% del total.

**Gráfico N° 2.16 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL, 2011 – 2015**



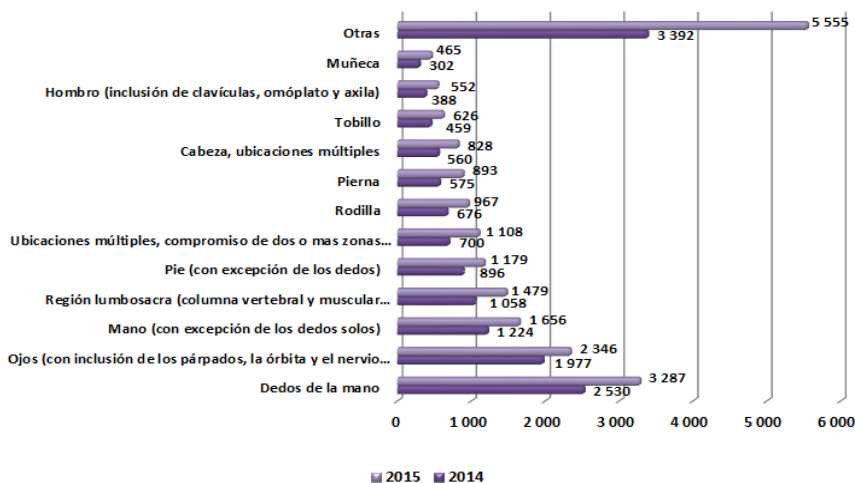
NOTA: No incluye notificaciones de Accidentes Mortales

FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Elaboración: MTPE - DGDFFSST.

Analizando el periodo 2014 y 2015 se encuentra que, las partes del cuerpo lesionadas con mayor número de registro de notificaciones de accidentes de trabajo fueron: dedos de la mano, ojos (con inclusión de los párpados, la órbita y el nervio óptico), mano (con excepción de los dedos solos) y región lumbosacra, entre otras partes del cuerpo.

**Gráfico N° 2.18 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN PARTE DEL CUERPO LESIONADA, 2014 – 2015**



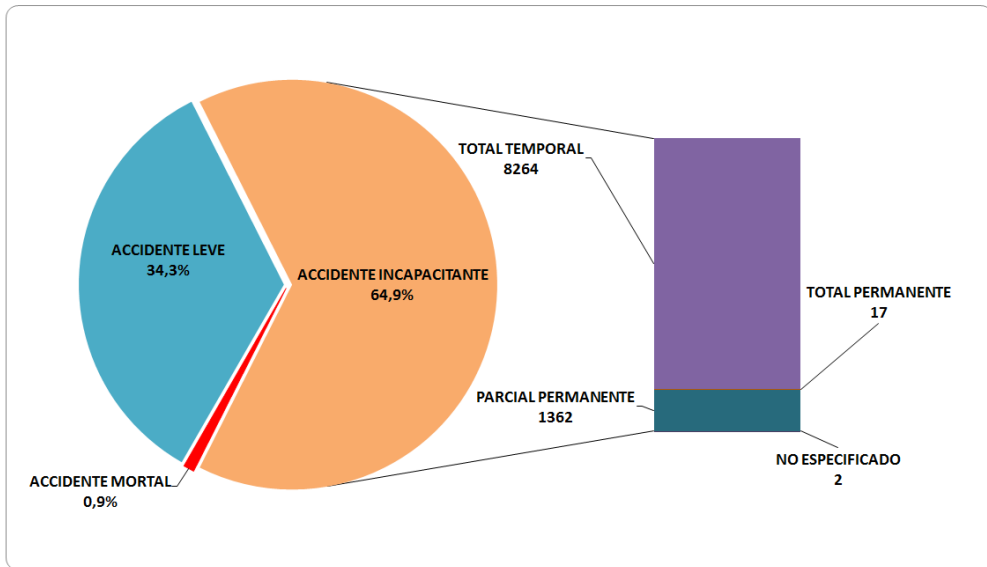
NOTA : No Incluye Notificaciones de Accidentes Mortales

FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Elaboración: MTPE - DGDFFSST.

Por otra parte, en el año 2014 se presentaron 5 092 notificaciones con consecuencia leve (34,3%), 9 645 accidentes incapacitantes (64,9%), de los cuales 1 362 fueron parcial permanente, 8 264 total temporal, 17 total permanente y 2 no especificado; finalmente 128 de consecuencia mortal (0,9%).

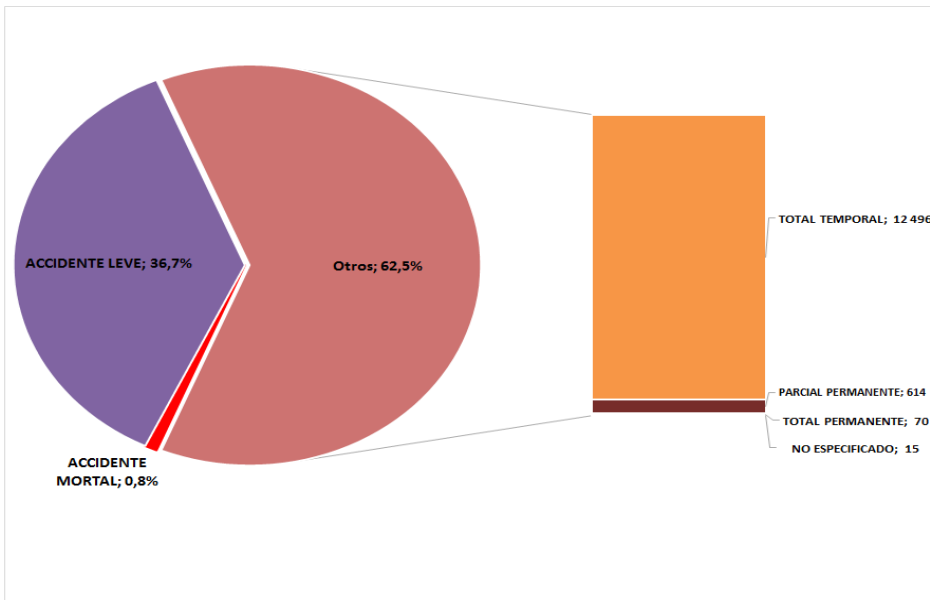
Gráfico N° 2.19 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO, SEGÚN CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE, 2014



NOTA : No Incluye Notificaciones de Accidentes Mortales  
 FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
 Elaboración: MTPE - DGDFSST.

Para el año 2015 se presentaron 7 746 notificaciones con consecuencia leve (36,7%), 13 195 accidentes incapacitantes (62,5%), de los cuales 614 fueron parcial permanente, 12 496 total temporal, 70 total permanente y 15 no especificado; finalmente 179 de consecuencia mortal (0,8%).

Gráfico N°2.20 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO, SEGÚN CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE, 2015

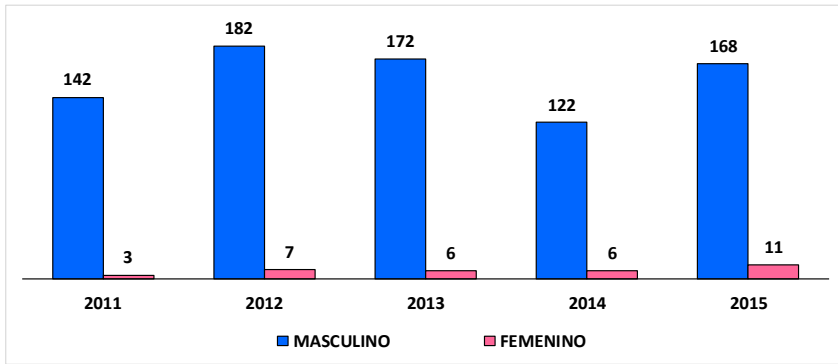


NOTA : No Incluye Notificaciones de Accidentes Mortales  
 FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
 Elaboración: MTPE - DGDFSST.

**c) Accidentes de Trabajo Mortales**

Las notificaciones de accidentes de trabajo mortal vienen incrementándose desde el año 2011 al 2015, así se tiene que, para el año 2012 fue de 189 registros mortales, siendo este el pico más alto mostrado, lo que también resalta es la preponderancia de accidentes mortales por el género masculino, que presenta una diferencia significativa respecto al género femenino. La mayor cantidad de estos accidentes mortales se presentan en la actividad económica de explotación de minas y canteras y la de construcción.

**Gráfico N° 2.21 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES MORTALES SEGÚN MESES, 2014 – 2015**

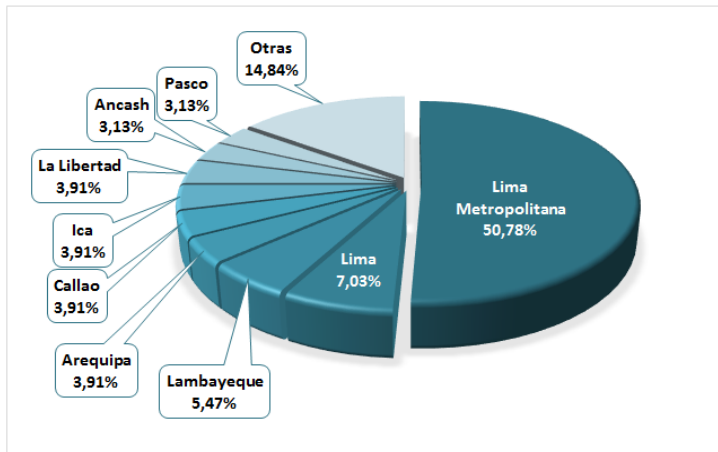


FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Elaboración: MTPE - DGDFFSST.

En el 2014 del total de accidentes mortales notificados, el 50,78% se concentraron en Lima Metropolitana, seguido de Lima Provincia con 7,03% y Lambayeque con 5,47% entre otras regiones.

**Gráfico N° 2.22 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES MORTALES SEGÚN REGIONES, 2014**

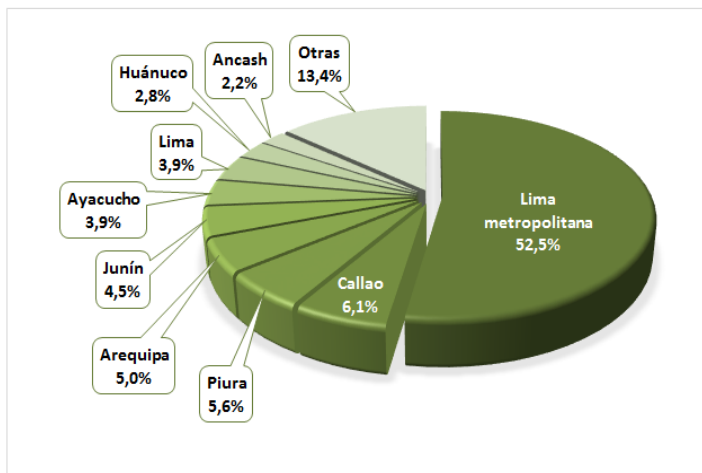


FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Elaboración: MTPE - DGDFFSST.

Para el 2015, del total de accidentes mortales notificados, el 52,5% se concentraron en Lima Metropolitana, seguido de Callao con 6,1% y Piura con 5,6% entre otras regiones.

**Gráfico N° 2.23 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES MORTALES SEGÚN REGIONES, 2015**



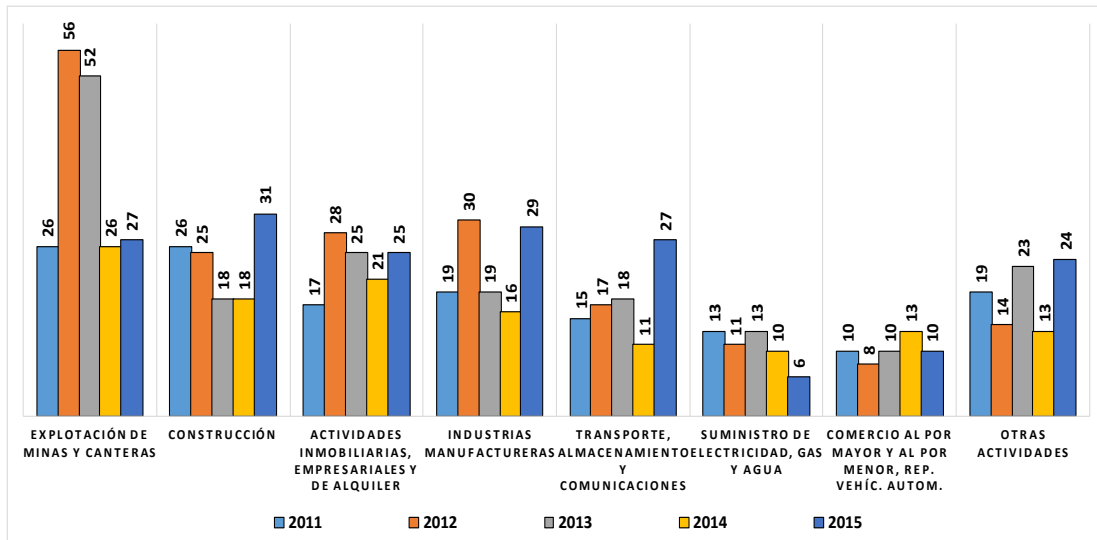
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Elaboración: MTPE - DGDFFSST.



En cuanto a actividad económica, Explotación de minas y canteras, construcción, Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler e Industrias Manufactureras registran la mayor cantidad de notificaciones de accidentes de trabajo mortales. Sin embargo, cabe resaltar que la actividad económica de explotación de minas y canteras presentan un pico muy elevado para los años 2012 y 2013, lo que se refleja en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 2.24 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES MORTALES SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2014 - 2015

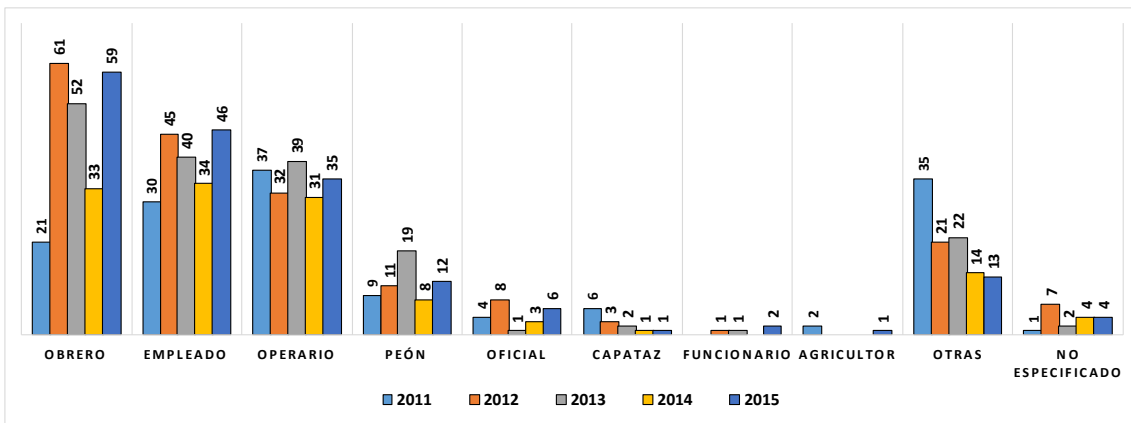


FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Elaboración: MTPE - DGFSSST.

Quando se realiza el análisis del conjunto de años se identifica que la ocupación de obrero (27.6%) en el acumulado es la que mayor número de registros de accidentes mortales ha reportado, con picos muy pronunciados en los años 2012, 2013 y 2015. En segundo lugar, se encuentra el grupo de empleados (23.8%), y en tercer lugar los operarios (21.2%). Mención aparte es la categoría OTROS y NO ESPECIFICADO que ambos suman el 15% del total de registros de los años mencionados.

Gráfico N° 2.25 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES MORTALES, SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL, 2014 - 015

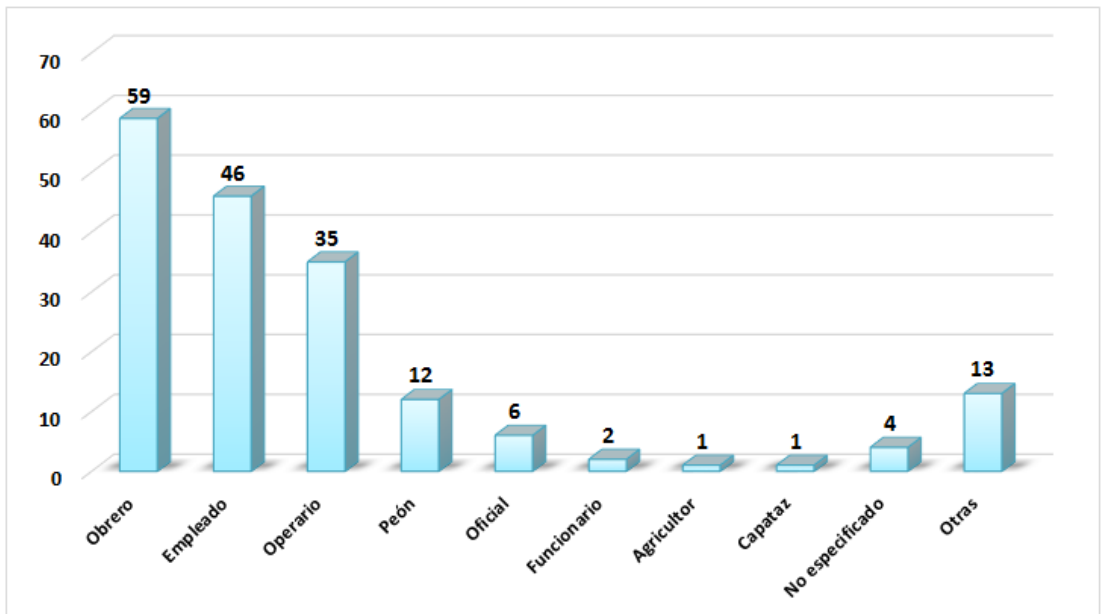


FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Elaboración: MTPE - DGFSSST.

Sin embargo, en el 2015, la categoría ocupacional Obrero registra el mayor número de notificaciones de accidentes mortales (59), seguido de Empleado y Operario, entre otras categorías.

**Gráfico N° 2.26 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES MORTALES, SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL, 2015**

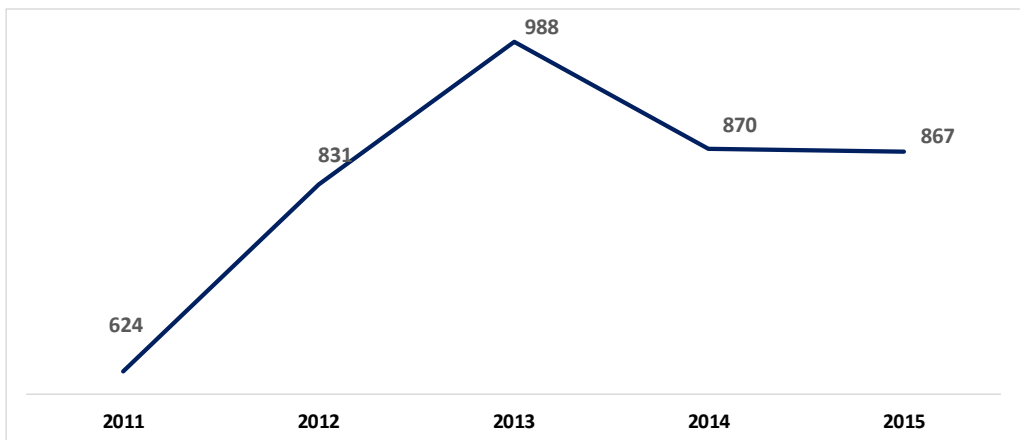


FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
 Elaboración: MTPE - DGDFSST.

**d) Incidentes Peligrosos**

Desde el año 2011 al 2015 se incrementó el registro de incidentes peligrosos, sin embargo, se espera que su incremento sea mayor. Caso particular se presenta en el año 2014 que se registraron 870 notificaciones, y respecto al año 2015 se registraron 867 notificaciones, siendo menor al año que lo precede. La disminución de los registros debe ser analizada con la finalidad de identificar la razón.

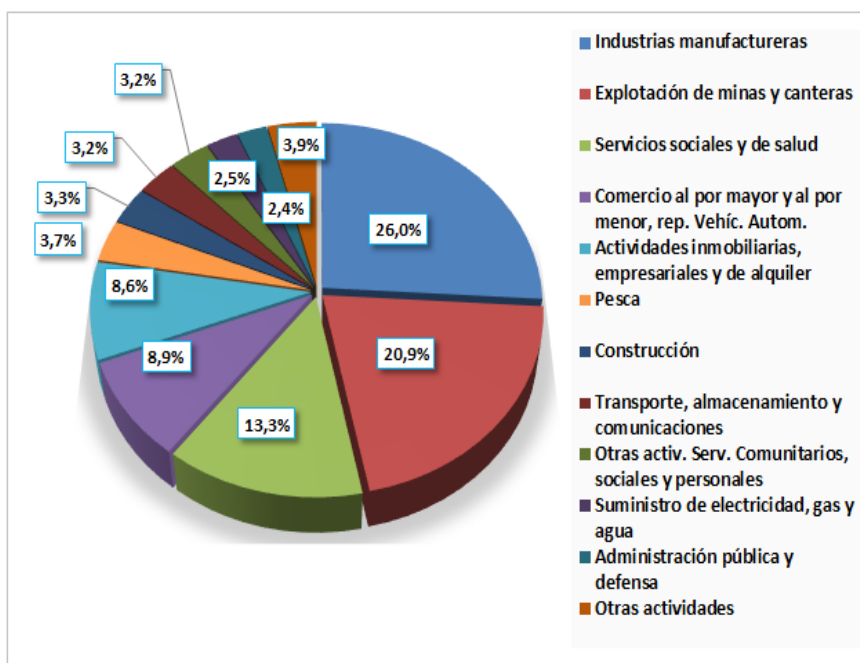
**Gráfico N° 2.27 PERÚ: NOTIFICACIONES DE INCIDENTES PELIGROSOS SEGÚN MESES, 2014 – 2015**



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
 Elaboración: MTPE - DGDFSST.

En el 2014, del total de incidentes peligrosos, el 26,0% corresponden a Industrias Manufactureras, seguido de Explotación de Minas y Canteras (20,9%), Servicios Sociales y de Salud (13,3%), entre otras.

Gráfico N° 2.28 PERÚ: NOTIFICACIONES DE INCIDENTES PELIGROSOS SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2014

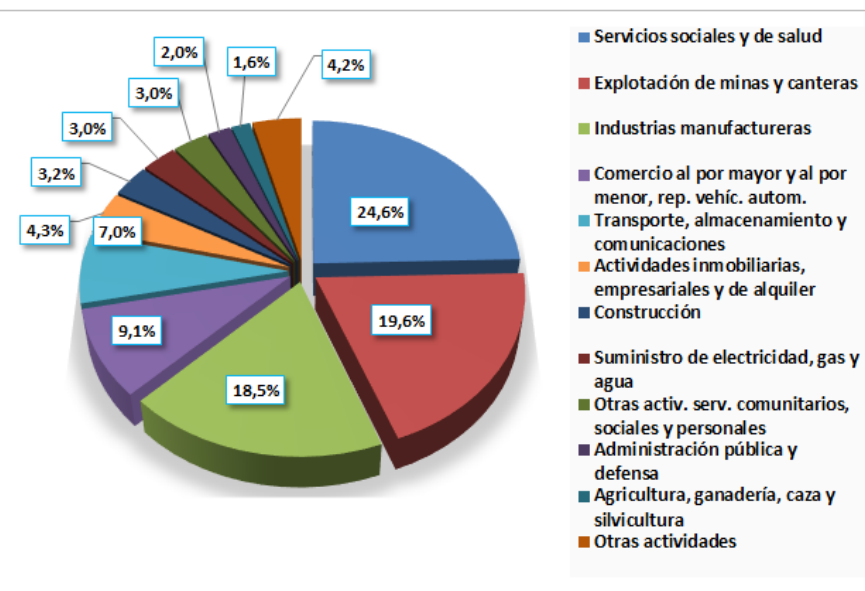


FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Elaboración: MTPE - DGDFFST.

En el 2015, del total de incidentes peligrosos, el 24,6% corresponden a Servicios Sociales y de Salud, seguido de Explotación de Minas y Canteras (19,6%), Industrias Manufactureras (18,5%), entre otras.

Gráfico N° 2.29 PERÚ: NOTIFICACIONES DE INCIDENTES PELIGROSOS SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2015



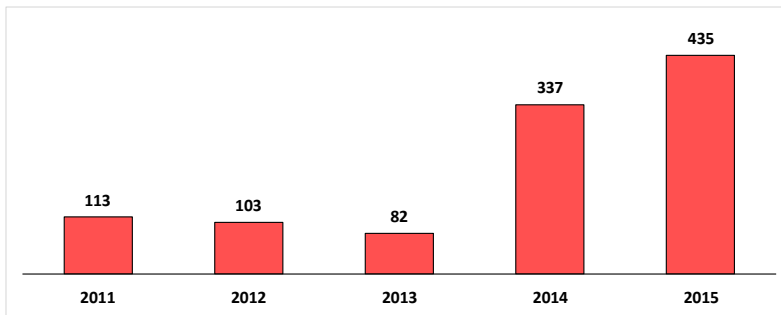
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Elaboración: MTPE - DGDFFST.

### e) Enfermedades Ocupacionales

El número de enfermedades ocupacionales presenta un incremento en el periodo 2011 al 2015. En el gráfico que se aprecia a continuación, el año 2015 registró mayor número de notificaciones respecto al 2014, siendo estos últimos años representativos respecto a los anteriores.

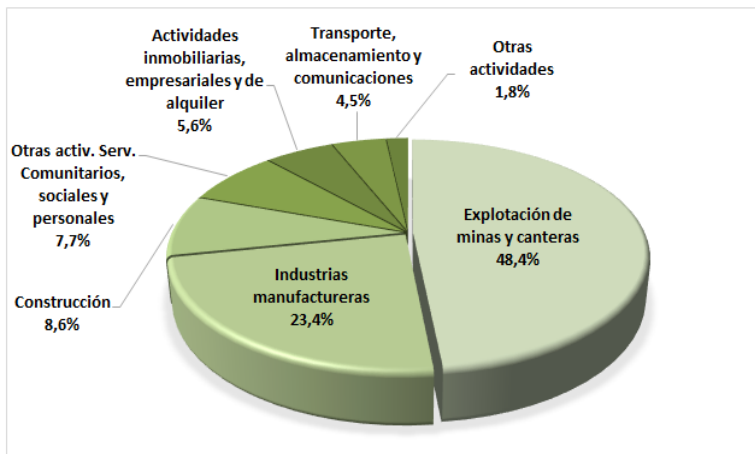
**Gráfico N° 2.30 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES, 2014 – 2015**



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
 Elaboración: MTPE - DGDFFSST.

Según actividad económica, en el 2014 (ver gráfico N° 29), la mayor proporción de registro de notificaciones se encuentra en Explotación de Minas y Canteras (48,4%), seguido de Industrias Manufactureras (23,4%), Construcción (8,6%), entre otras.

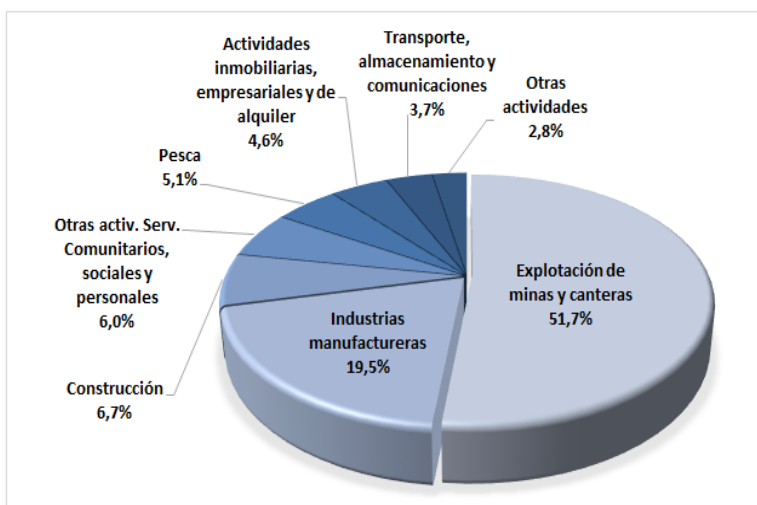
**Gráfico N° 2.31 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2014**



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
 Elaboración: MTPE - DGDFFSST.

Situación similar se presenta en el 2015, en donde la mayor proporción de registro de notificaciones se encuentra en Explotación de Minas y Canteras (51,7%), seguido de Industrias Manufactureras (19,5%), Construcción (6,7%), entre otras. Cabe precisar que en el 2015 se presentó mayor número de registro de enfermedades ocupacionales respecto al 2014.

**Gráfico N° 2.32 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2015**



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
 Elaboración: MTPE - DGDFFSST.

Por otra parte, según el tipo de enfermedad, en los años 2011 al 2015 las enfermedades ocupacionales con mayor registro de notificación fueron: Hipoacusia o sordera provocada por el ruido, Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetidos, dermatitis alérgica de contacto y silicosis en el trabajo, entre otras enfermedades ocupacionales.

**Cuadro N° 2.33 PERÚ: NOTIFICACIONES DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES, SEGÚN TIPO DE ENFERMEDAD, 2014 – 2015**

TIPO DE ENFERMEDAD	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
CERVICALGIA	1			1	1	3
CIATICA					1	1
CIÁTICA		1		1		2
DERMATITIS ALÉRGICA DE CONTACTO	3	30	7	43	43	126
DORSALGIA		3		3	3	9
ENFERMEDADES OCACIONADAS POR AGENTES QUÍMICOS, TÓXICOS Y OTROS		5		14	14	33
ENFERMEDADES OCACIONADAS POR AGENTES QUÍMICOS, TÓXICOS Y OTROS	8					8
ENFERMEDADES PROVOCADAS POR LAS VIBRACIONES REPETIDAS DE TRANSMISIÓN VERTICAL					2	2
ENFERMEDADES PROVOCADAS POR POSTURAS FORZADAS Y MOVIMIENTOS REPETIDOS EN EL TRABAJO	37	5	15	57	68	182
ENFERMEDADES PROVOCADAS POR RADIACIONES IONIZANTES	1	1		2	2	6
HIPOACUSIA O SORDERA PROVOCADA POR EL RUIDO	28	19	22	67	113	249
LEISHMANIA DONAVANI TRÓPICA		5	2		22	29
LEISHMANÍA DONAVANI TRÓPICA	7			17		24
LUMBAGO	9	7	18	38	42	114
NEUMOCONIOSIS POR EXPOSICIÓN A POLVO DE CARBÓN					8	8
SILICOSIS	4	15	7	41	57	124
TRANSTORNO DEL PLEXO BRANQUIAL				1	1	2
VARICES EN MIEMBROS INFERIORES			1	1	1	3
VIRUS DE HEPATITIS B, HEPATITIS C, VIH Y OTRAS INFECCIONES VÍRICAS				2		2
VIRUS DE HEPATITIS B, HEPATITIS C, VIH Y OTRAS INFECCIONES VIRICAS		1				1
VIRUS DE HEPATITIS B, HEPATITIS C, VIH Y OTRAS INFECCIONES VIRICAS					2	2
OTROS	15	11	10	49	55	140

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Elaboración: MTPE - DGDFSST.



Asimismo, a nivel nacional, un papel importante para el conocimiento de la situación de la seguridad y salud en el trabajo son las estadísticas en la materia, como parte del sistema de información; sin embargo, el Perú aún no cuenta con un registro unificado, dado que se registran estadísticas en distintos entes tales como: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Salud, Ministerio de Energías y Minas, EsSalud, entre otros, originando un alto sub registro de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Al respecto, mediante la Resolución Suprema N° 069-2013-PCM, se aprobó la Constitución de la Comisión Técnica Multisectorial a fin de elaborar la propuesta del Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, habiendo culminado las funciones de dicha Comisión con la validación del respectivo Registro Único, y mediante Decreto Supremo N° 012-2014-TR, de fecha 31.10.2014, aprueba el "Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".

**f) Estadística relacionada a la Entidades Prestadoras de Salud**

Las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) consignadas en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, venden pólizas del

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y para la atención de las personas por este seguro las EPS contratan con establecimientos privados a los cuales se les denomina "Entidades Vinculadas al Sistema EPS", en tal sentido, la información consignada en la presente es de acuerdo a dicho modelo de atención. Asimismo, debe de diferenciarse EPS que en sentido práctico no presta el servicio de salud si no que financia el servicio que es prestado por las entidades vinculadas.

Por otra parte, para el 2015 se contó con 2 634 924 afiliados más que en el 2014, lo que se explica principalmente por un aumento de afiliaciones en el SIS (999 622), EsSalud (709 401) y Rímac Internacional Seguros y Reaseguros (305 055). Las IAFAS que disminuyeron su cantidad de registros respecto de ese año son Rímac EPS (-53 370) y Pacífico EPS (-30 904), debido básicamente al cambio de fuente de información.

En la tabla se muestra la evolución de la afiliación a los seguros de salud, desde el 2011 al 2015, para los diferentes tipos de Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud (IAFAS). En todos los casos se utiliza como fuente el Registro de Afiliados al Aseguramiento Universal en Salud (AUS) de SUSALUD. Para los años 2011 y 2012 solo 10 IAFAS declaran afiliados, mientras que para el 2013 fueron 27 IAFAS, 2014 declaran 32 IAFAS y para el 2015 fueron 42 IAFAS las que declaran afiliados. Por otro lado, las IAFAS públicas que declaran desde el 2011 representaban 94,7% del total de afiliados por IAFAS, y en el 2015 representan el 90,6% del total de afiliados por IAFAS en el ámbito nacional.

**Cuadro N° 2.10. EVOLUCIÓN DE AFILIACIONES SEGÚN IAFAS POR SEGURO DE SALUD Y SCTR. 2011 – 2015**

IAFAS	2011		2012		2013		2014		2015	
	Seguro de salud	SCTR	Seguro de salud	SCTR	Seguro de salud	SCTR	Seguro de salud	SCTR	Seguro de salud	SCTR
SIS	12 760 504		11 353 562		11 814 620		15 079 371		16 078 993	
EsSalud	9 128 957		9 786 864		8 448 238		7 594 055		8 303 456	301 439
EPS	588 225	777 734	669 383	677 889	781 370	1 111 487	832 408	1 126 868	745 719	1 094 888
FF. AA.					105 004		187 122		470 987	
Autoseguros					19 017		21 689		60 549	
Prepagas	574 524		635 834		403 925		475 112		616 578	
Empresas de seguros							79 778		628 189	

FUENTE: ANUARIO SUSALUD 2015

Elaboración: MTPE - DGDFSST.

Respecto a Tipos de planes de salud, para el análisis de los contratos vigentes se debe tomar en cuenta que un asegurado puede tener más de una afiliación, cada una con un plan de salud distinto. Por tanto, de manera general, se debe advertir que la cantidad de los planes contratados es mayor a la de asegurados o afiliados. Para elaborar la siguiente tabla, se considera solo la información del Registro de Afiliados.

En el 2015, se observa que del total de afiliaciones a seguros de salud: el 90,4% de las afiliaciones cuenta como mínimo con el nivel basal definido por el Plan Esencial de Aseguramiento en Salud (PEAS), porcentaje menor que en el 2014 (96,7%); se debe señalar que el promedio de las afiliaciones con cobertura de PEAS o más, en los últimos tres años, es el 93,7% del total de afiliaciones a seguros de salud. Por otro lado, el 4,9% del total de afiliaciones corresponden al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

**Cuadro N° 2.11. PERÚ: PLANES DE SALUD VIGENTES SEGÚN TIPO. 2013-2015**

Planes	2013	2014	2015	
			N°	%
<b>Total general</b>	<b>22 263 437</b>	<b>26 125 768</b>	<b>28 702 938</b>	
PEAS y Complementario	20 752 262	15 768 006	16 152 852	59,2%
Plan Especifico	86 813	8 152 675	8 509 720	31,2%
Solo PEAS	4 360	9 766	31 736	0,1%
Parte del PEAS y Complementario	1 008 789	270 656	854 012	3,1%
Solo Complementario	347 480	552 853	1 748 898	6,4%
Parte del PEAS	5 721	3 948	9 393	0,0%
Subtotal seguros de salud	22 205 425	24 757 904	27 306 611	100,0%
SCTR	1 111 487	1 126 868	1 396 327	

FUENTE: ANUARIO SUSALUD 2015

Elaboración: MTPE - DGDFSST.

Según región de residencia del afiliado, durante el 2015, el 32,8% de las afiliaciones a los seguros de salud corresponde a Lima, seguida de Piura con 5,8%, La Libertad (5,4%) y Cajamarca (5%). Como se aprecia en la tabla, en las trece primeras regiones se encuentra el 81,9% de las afiliaciones.

**Cuadro N° 2.12 PERÚ: PLANES DE SALUD SEGÚN REGIÓN DE RESIDENCIA DEL AFILIADO. 2015**

Región	Total general	Tipo de planes de salud							SCTR
		Total seguros de salud	Plan Especifico	PEAS y Complementario	Solo PEAS	Parte del PEAS y Complementario	Solo complementario	Parte del PEAS	
<b>Total</b>	<b>28 702 938</b>	<b>27 306 611</b>	<b>8 509 720</b>	<b>16 152 852</b>	<b>31 736</b>	<b>854 012</b>	<b>1 748 898</b>	<b>9 393</b>	<b>1 396 327</b>
Lima	9 661 732	8 957 245	3 689 271	3 595 105	22 665	575 165	1 068 506	6 533	704 487
Piura	1 648 188	1 592 847	388 919	1 104 466	2 797	26 484	70 145	36	55 341
La Libertad	1 526 741	1 472 829	427 695	958 994	290	23 653	62 033	164	53 912
Cajamarca	1 401 366	1 373 506	199 371	1 131 474	53	15 203	27 392	13	27 860
Cusco	1 166 855	1 125 788	247 248	852 344	63	5 219	20 883	31	41 067
Arequipa	1 161 155	1 094 509	507 834	462 593	353	36 943	86 772	14	66 646
Lambayeque	1 095 213	1 061 375	339 309	667 597	199	12 238	42 015	17	33 838
Junín	1 074 480	1 034 995	294 219	708 191	89	10 332	22 134	30	39 485
Áncash	1 047 133	1 010 804	245 552	732 632	373	10 138	22 054	55	36 329
Puno	1 015 728	994 856	188 855	795 507	18	3 034	7 434	8	20 872
Callao	988 859	907 924	394 559	396 714	1 604	39 437	74 007	1 603	80 935
Loreto	969 698	940 625	193 281	726 519	732	6 204	13 853	36	29 073
San Martín	812 905	798 865	126 959	657 695	73	3 255	10 861	22	14 040
Huánuco	713 054	699 056	117 957	571 313	30	2 552	7 194	10	13 998
Ica	631 966	603 054	273 280	292 180	96	10 902	26 543	53	28 912
Ayacucho	617 878	607 490	101 233	498 086	52	2 095	6 016	8	10 388
Ucayali	487 312	472 445	96 856	365 753	60	2 414	7 350	12	14 867
Apurímac	421 183	413 303	68 126	340 665	63	725	3 713	11	7 880
Amazonas	412 311	404 190	57 127	341 135	37	1 513	4 372	6	8 121
Huancavelca	393 535	385 300	61 985	320 163	19	607	2 522	4	8 235
Tacna	257 067	246 106	89 529	141 098	17	4 631	10 827	4	10 961
Pasco	247 053	233 238	73 694	154 708	23	1 490	3 315	8	13 815
Tumbes	215 261	209 122	56 991	145 852	26	1 691	4 556	6	6 139
Moquegua	164 837	152 239	69 566	69 366	13	3 237	10 052	5	12 598
Madre de Dios	120 972	118 483	25 552	91 029	16	511	1 374	1	2 489
Otros UBIGEOS*	450 456	396 417	174 752	31 673	1 975	54 339	132 975	703	54 039

(\*) Incluye afiliaciones con dirección en el extranjero

Fuente: Registro de Afiliados al AUS para todas las IAFAS.

Elaboración: SUSALUD-IID

En el cuadro siguiente, se advierte que en el 2015 se presentó un crecimiento en afiliados al SCTR por Entidad Prestadora de Salud.

Cuadro N° 2.13. AFILIACIONES EN EL SISTEMA SEGÚN IAFAS EPS, TIPO Y CONDICIÓN, 2011 – 2015

AÑO	EPS			
	Rímac EPS	Pacífico Salud	Mapfre	La Positivas Sanitas
2011	273 888	303 571	159 123	38 734
2012	376 572	331 257	171 013	99 047
2013	372 106	375 836	232 534	131 011
2014	354 419	381 530	221 127	169 792
2015	381 163	381 848	307 191	223 782

FUENTE: ANUARIO SUSALUD 2015

Elaboración: MTPE - DGDFSST.

### 1.3. INSTITUCIONES COMPETENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La LSST atribuye al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de Salud el rol de organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos laborales<sup>8</sup>. No obstante ello, otros organismos mantienen competencias en diversos aspectos relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo. La descripción de las instituciones competentes inicia con la descripción de las entidades rectoras para luego realizar una reseña de otras instituciones relacionadas.

#### 1.3.1. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

La Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece que la Seguridad y Salud en el Trabajo constituye una de las áreas programáticas de acción del Ministerio<sup>9</sup>. En esta línea, establece que es competencia exclusiva y excluyente, respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, entre otras. Para el desarrollo de sus funciones, el MTPE cuenta con dos Viceministerios: i) el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación laboral, y ii) el Viceministerio de

Trabajo. Este último es el responsable de velar por la SST.

La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFSST) es el órgano de línea del Viceministerio de Trabajo que propone las políticas públicas, estrategias de acción, normas y reglamentos, emite directivas, lineamientos, mecanismos y procedimientos en el ámbito nacional, en materia de promoción, protección, respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales laborales así como en SST (Artículo 52° del ROF). Dentro de esta Dirección se encuentra la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyas funciones específicas comprenden la propuesta y ejecutar la política nacional y sectorial en materia de seguridad y salud en el trabajo, la propuesta de las normas nacionales y sectoriales, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo; apoyar la ejecución del cumplimiento de los planes, programas y proyectos nacionales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo; emitir opinión técnica especializada en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras. La LSST también establece que la DGDFSST actúa como Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por su parte, la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo es el ente rector del sistema funcional de la Inspección de Trabajo. Como órgano de línea del Viceministerio de Trabajo propone y ejecuta políticas públicas en materia de inspección vigilando y supervisando el cumplimiento de las normas laborales, entre las que se encuentran las normas de SST. En el marco de sus competencias, está facultada para la propuesta normativa, para la emisión de directivas, lineamientos y procedimientos de alcance nacional en materia de Inspección de Trabajo. (Artículo 57° del ROF-MTPE).

<sup>8</sup> Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

“Artículo 16. Rol suprarrector de los sectores trabajo y salud.

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”.

<sup>9</sup> Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

“Artículo 4. Áreas programáticas de acción.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responde a las siguientes áreas programáticas de acción: (...)

c) Seguridad y Salud en el Trabajo. (...)”

— DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO —

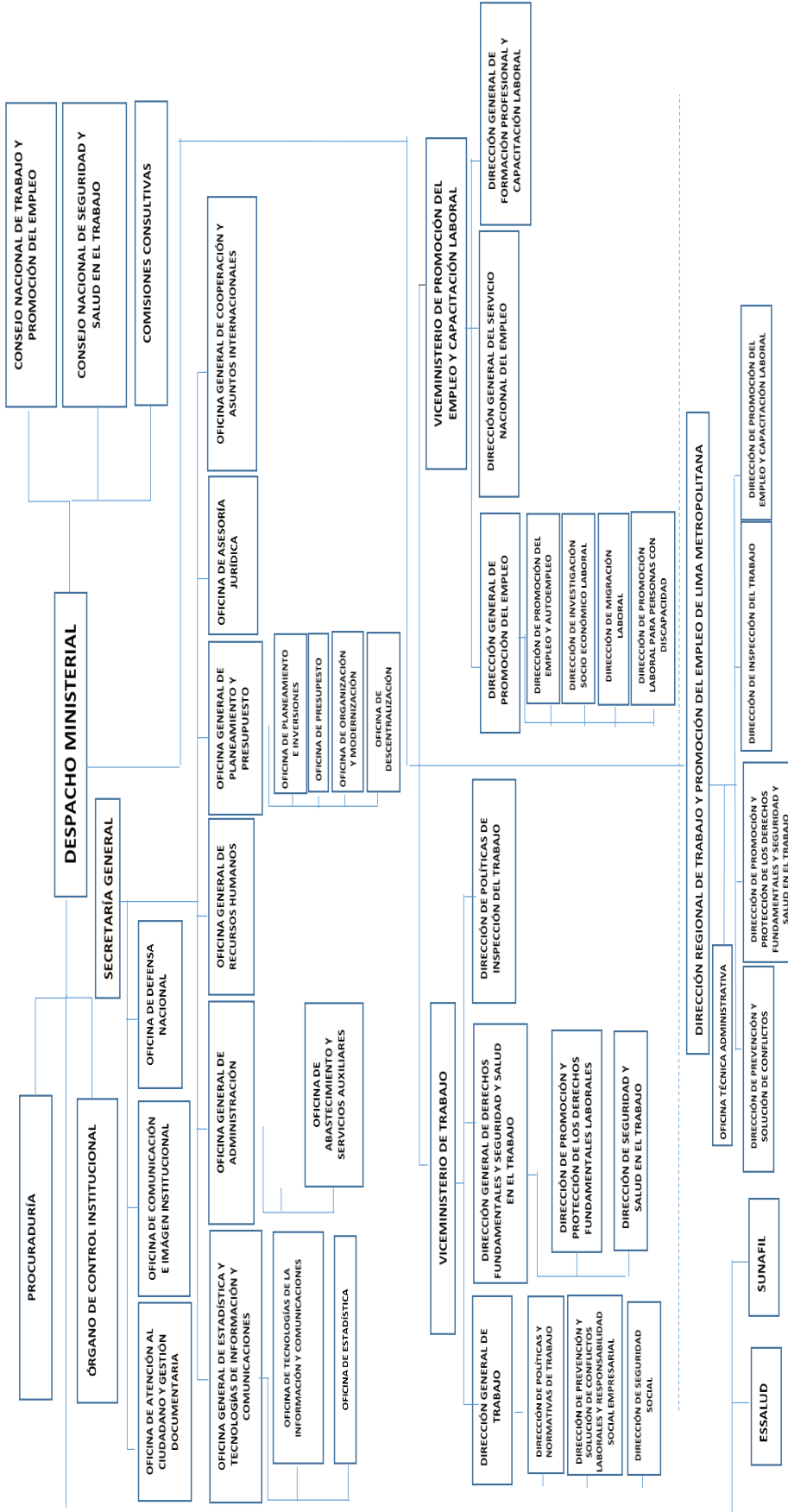
  
**El Peruano**

## REQUISITOS PARA PUBLICACIÓN DE NORMAS LEGALES Y SENTENCIAS

Se comunica a las entidades que conforman el Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Órganos constitucionales autónomos, Organismos Públicos, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, que para efectos de la publicación de sus disposiciones en general (normas legales, reglamentos jurídicos o administrativos, resoluciones administrativas, actos de administración, actos administrativos, etc) con o sin anexos, que contengan más de una página, se adjuntará un diskette, cd rom o USB en formato Word con su contenido o éste podrá ser remitido al correo electrónico [normaslegales@editoraperu.com.pe](mailto:normaslegales@editoraperu.com.pe).

LA DIRECCIÓN

ESTRUCTURA Y FUNCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO



Fuente: Secretaría Técnica del Consejo Nacional de SST – Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. MTPE

En el ámbito de cada región, las direcciones o gerencias regionales desarrollan las funciones operativas en su territorio. Cada dirección o gerencia regional debe incluir dentro de su estructura una dirección de línea encargada de la promoción y protección de los derechos fundamentales y la seguridad y salud en el trabajo.

En materia de Inspección del Trabajo, se ha aprobado la Ley N° 29981, que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), cuyo proceso de implementación culminó en el mes de julio de 2013. Esta Ley establece que la función inspectiva será desarrollada de manera centralizada en todo el territorio nacional por la SUNAFIL, quedando las regiones encargadas de la fiscalización de las condiciones laborales en la micro empresa.

De esta forma SUNAFIL conforme a lo dispuesto por la Resolución Ministerial N° 037-2014-TR, norma que aprueba la transferencia de competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, inicia sus labores como Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional y el ejercicio de sus competencias inspectivas y sancionadoras el 1 de abril de 2014.

En este sentido, SUNAFIL se instituye como un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo así como de brindar asesoría técnica, realizar y proponer la emisión de normas sobre dichas materias, por tanto cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo.

A partir de ello es necesario observar la evolución de la inspección de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo en los últimos años:

➤ **Fiscalizaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo**

Para el 2014 se tuvo un total de 5 066 órdenes de inspección generadas, mientras que para el 2015 fue de 8 053, la cual tuvo un crecimiento cerca del 60% respecto al año anterior.

**Cuadro N° 16 PERÚ: ÓRDENES DE INSPECCIÓN CON CONTENIDO FISCALIZABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 2014 – 2015**

AÑO	Órdenes de fiscalización	Órdenes de orientación	Total de órdenes de inspección
2014	4 061	1 005	5 066
2015	5 681	2 372	8 053

(\*) Incluye las regiones de Lima Metropolitana, Callao, La Libertad, Arequipa, Cusco, Pasco, Junín, Huánuco, Moquegua, Ucayali, Tacna, Loreto, Apurímac, Lambayeque, Piura, Tumbes, Huánuco, Cajamarca, Ica, Ancash y San Martín

FUENTE : SUNAFIL – Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)

Elaboración: MTPE - DGDFSST.

En cuanto a las verificaciones provenientes de los accidentes de trabajo, realizados por la intendencia de Lima Metropolitana e intendencias regionales, para el 2014 se muestra un total de 625 órdenes de inspección por fiscalización en accidente de trabajo<sup>10</sup>, mientras que para el 2015 se realizaron 1 102 órdenes, presentando un crecimiento del 76,3%.

**Cuadro N° 17 PERÚ: VERIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO REALIZADOS POR LA INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA E INTENDENCIAS REGIONALES, 2014 – 2015**

AÑO	Órdenes de fiscalización
2014	625
2015	1 102

FUENTE : SUNAFIL - Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT)

Elaboración: MTPE - DGDFSST.

**1.3.2. Ministerio de Salud (MINSA)**

El Ministerio de Salud es el organismo rector del Sector Salud, su Ley de Organización y Funciones, aprobada mediante Decreto Legislativo N° 1161, establece en el artículo 5, entre sus funciones rectoras: a) Formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial de Promoción de la Salud, Prevención de Enfermedades, Recuperación y Rehabilitación en Salud, bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno.

Asimismo, respecto a las responsabilidades en materia de salud ocupacional, el literal j) del artículo 64 del Reglamento de Organización y Funciones del MINSA, recientemente aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA, señala que éstas recaen explícitamente en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, que tiene dentro de sus funciones proponer e implementar políticas, normas y otros documentos en materia de salud ocupacional, en coordinación con el órgano competente del Instituto Nacional de Salud (CENSOPAS). Por su parte, el CENSOPAS es el órgano encargado de desarrollar y difundir la investigación científica y tecnológica, proponer políticas, normas, proyectos y brindar servicios altamente especializados en salud ocupacional y protección del ambiente en el ámbito local, regional y nacional, como promover la prevención y control de riesgos y daños ocupacionales y ambientales.

El Ministerio de Salud también es el órgano encargado del aseguramiento universal en Salud y el Seguro Integral de Salud (SIS). El SIS es el organismo público ejecutor del Ministerio de Salud, cuya finalidad es proteger la salud de los peruanos que no cuentan con un seguro de salud, priorizando en aquellas poblacionales vulnerables que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema. Está enfocado en la problemática del limitado acceso a los servicios de salud de la población objetivo, tanto por la existencia de barreras económicas, como las diferencias culturales y geográficas, pero también busca mejorar la eficiencia en la asignación de los recursos públicos e implementando instrumentos de identificación del usuario, priorizando el componente materno infantil. En gran medida, la población no cubierta por el Seguro Social de Salud o el SCTR (trabajadores independientes e informales) puede acceder a la cobertura del SIS frente a diversas contingencias, lo que implica que este seguro también cubre la atención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Cabe señalar que, si bien el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Salud tienen definida de manera clara sus competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluso el Ministerio de Trabajo cuenta con una dirección de línea que específicamente se refiere a este tema, hasta el momento ninguna de estas entidades cuenta con una asignación presupuestaria específica para seguridad y salud en el trabajo.

**1.3.3. Otras instituciones con competencias vinculadas a la SST**

Adicionalmente al rol rector desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Salud, diversas entidades se relacionan con la problemática de la SST, sea mediante el ejercicio de competencias relacionadas con el aseguramiento de los riesgos en el trabajo, la conformación del marco normativo, el desarrollo de acciones de fiscalización y sanción, o la realización de acciones de prevención.

El Seguro Social de Salud (EsSalud), creado en el marco de la Ley de Modernización de la Seguridad en Salud, Ley N° 26790, es un organismo público

<sup>10</sup> Se ha considerado para la información de las materias de accidente de trabajo que cause muerte o invalidez permanente total o parcial, gestión interna de seguridad y salud en el trabajo, notificación o aviso de accidente de trabajo mortal o incidente peligroso, registro de accidente de trabajo e incidentes.



descentralizado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos. Su Ley de creación (Ley N° 27056) establece que EsSalud tiene la función de desarrollar programas de prevención de la salud ocupacional y riesgos profesionales.

EsSalud también administra el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), que otorga cobertura adicional a los afiliados regulares del Seguro Social de Salud que desempeñan actividades de alto riesgo y que consiste en el otorgamiento de prestaciones de salud en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (que pueden contratarse a través de una Entidad Prestadora de Salud -EPS) y el otorgamiento de pensiones de invalidez temporal o permanente y de sobrevivientes y gastos de sepelio, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, que pueden contratarse con la ONP o con empresas de seguros acreditadas. Cabe señalar que, dado que el SCTR cubre solo a actividades catalogadas por la normativa como de "alto riesgo", los accidentes o enfermedades que se producen en actividades no catalogadas como de alto riesgo, son cubiertos por los servicios regulares que brinda EsSalud a sus asegurados regulares.

La Gerencia de Prestaciones Sociales de EsSalud es el órgano encargado de las acciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo y el SCTR, que además, cuenta a nivel nacional con 16 Centros de Prevención de Riesgos en el Trabajo (CEPRIT), que prestan atención a las empresas afiliadas al SCTR.

En el año 2012 EsSalud aprobó su Plan Estratégico Institucional 2012-2016<sup>11</sup>, que incorpora importantes aspectos relacionados con el impulso y desarrollo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Objetivo Estratégico N° 2 del Plan, consiste en: *"Brindar atención integral a los asegurados, con los más altos estándares de calidad, en el marco de un fuerte compromiso del Estado con el bienestar de los asegurados; mejorar el trato a los asegurados, cambiar el modelo de atención por uno basado en la atención primaria y actuar sobre los determinantes sociales de la salud, con énfasis en los aspectos preventivo-promocionales, contando para ello con el apoyo técnico de la OPS/OMS"*. Dentro de este objetivo una de las estrategias consiste en *"Desarrollar e implementar intervenciones preventivo-promocionales para las enfermedades crónicas no transmisibles, emergentes, los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales"*.

En el desarrollo de estos objetivos se han elaborado lineamientos de Política en Seguridad y Salud en el Trabajo de EsSalud que contemplan, entre otros, el compromiso institucional por la gestión en SST y el liderazgo en la conducción de las actividades del Sistema de Gestión en SST; contribuir a la implementación de sistemas de gestión en SST en las empresas afiliadas al SCTR de EsSalud; garantizar la participación activa de los trabajadores y sus representantes en la implementación y operatividad del sistema de gestión; aplicar programas de entrenamiento y capacitación con la participación de trabajadores, empresarios y otros actores involucrados cuyo objeto sea promover el desarrollo de una cultura preventiva en SST; establecer mecanismos de coordinación interinstitucional nacionales e internacionales en materia de SST; fortalecer los procesos de promoción, prevención, asistencia y rehabilitación en SST, a través del desarrollo de la investigación científica, etc.

Adicionalmente, existen otras entidades del Estado que ejercen competencias relacionadas con la SST.

En el ámbito de la seguridad social en pensiones la **Oficina de Normalización Previsional (ONP)**, es un organismo público descentralizado del sector Economía y Finanzas que tiene a su cargo la administración del Sistema Nacional de Pensiones. La ONP tiene como una de sus funciones reconocer, declarar, calificar, verificar, otorgar, liquidar y pagar derechos pensionarios con arreglo a ley, del Sistema Nacional de Pensiones (Decreto

Ley N° 19990), de los regímenes previsionales que se le encarguen y del SCTR.

Por su parte, la **Superintendencia de Banca Seguros y AFPs** es el organismo encargado de la regulación y supervisión del Sistema Privado de Pensiones (SPP). Se trata de una institución de derecho público cuya autonomía funcional está reconocida por la Constitución Política del Perú y está objetivos y funciones están establecidos en la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (Ley N° 26702). A través de la Superintendencia Adjunta de Seguros se encarga de la supervisión de las empresas de seguros, de reaseguros, sus subsidiarias y los intermediarios y auxiliares de seguros. Como se señala, estas empresas pueden tener a su cargo las coberturas del SCTR.

Por su parte, la **Superintendencia Adjunta de Administradoras Privadas de Pensiones** es el órgano encargado de la supervisión de las empresas AFPs, de los conglomerados financieros a los que estas pertenecen y demás empresas sometidas a su supervisión. Asimismo, se encarga de velar por la seguridad y la rentabilidad de las inversiones que efectúen las AFP con los recursos del Fondo de Pensiones; verifica el cumplimiento de las normas que rigen su funcionamiento y resguarda el otorgamiento adecuado y oportuno de las prestaciones y los beneficios de los afiliados. Además de ello, la Superintendencia Adjunta de AFP se encarga de supervisar el cumplimiento de las obligaciones formales y sustanciales que los empleadores tienen frente al Sistema Privado de Pensiones, para lo cual puede realizar inspecciones en los centros de trabajo teniendo acceso a las planillas y registros de personal, con el fin de determinar el cumplimiento del pago de aportes. Finalmente, la Superintendencia Adjunta de AFP se encarga de supervisar el sistema de evaluación y calificación de invalidez (que es requisito previo para acceder a una pensión de invalidez) así como el funcionamiento de los comités y la comisión médica.

Como puede apreciarse, EsSalud, la ONP y la Superintendencia de Banca Seguro y AFPs se relacionan con la gestión del SCTR, cobertura específica de atención médica y pensiones para los riesgos del trabajo limitada a solo una parte de los trabajadores asalariados: los que desarrollan actividades consideradas como de "alto riesgo" (que representan entre el 3 a 5% de la PEA). Por fuera de la cobertura del SCTR, quedan las actividades no consideradas como de riesgos así como los trabajadores autoempleados respecto de las cuáles el Ministerio de Salud (SIS), EsSalud (cobertura regular), la ONP y la Superintendencia de Banca y Seguros y AFPs (pensión de invalidez), que incluyen dentro las coberturas regulares de salud y pensiones los accidentes y enfermedades profesionales.

Definitivamente, el hecho que las competencias y coberturas relativas al aseguramiento de los riesgos en el trabajo residan en distintos sectores, plantea la posibilidad de dispersión de las funciones operativas y alerta sobre la ausencia de un sistema único de supervisión y monitoreo que garantice la coordinación de las acciones y una gestión sistémica del aseguramiento de los riesgos en el trabajo.

#### **Entidades vinculadas al marco normativo en materia de SST**

Adicionalmente a las potestades normativas que derivan del desarrollo del rol rector que desarrollan los Ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo y Salud, diversos poderes del Estado y sectores del Poder Ejecutivo se vinculan con la SST desarrollando o complementando el marco normativo legal o reglamentario.

En primer término, el **Congreso de la República** a través de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social debate los proyectos de ley en materia de SST, incluido el aseguramiento de los riesgos en el trabajo. En la

<sup>11</sup> Aprobado por Acuerdo de Consejo Directivo N° 23-10- ESSALUD-2012



actualidad, en dicha Comisión se tramita un solo proyecto relativo a la SST<sup>12</sup>.

En cuanto al Poder Ejecutivo, además de los entes rectores antes mencionados, el **Ministerio de Energía y Minas** expide las regulaciones en SST referidas al subsector minería, el subsector electricidad y el subsector hidrocarburos. Adicionalmente a ello, según lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 024-2016-EM, el Ministerio de Energía y Minas a través de la Dirección General de Minería es la autoridad competente para "difundir, a través de su página web, las estadísticas de incidentes, incidentes peligrosos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales ocurridos a nivel nacional y promover reuniones con titulares de la actividad minera que registren mayores índices de accidentabilidad". Para estos efectos, en el campo de la actividad minera el mismo dispositivo señala en su artículo 26° que es obligación general del titular minero "Informar a las autoridades competentes que correspondan, dentro de los plazos previstos, la ocurrencia de incidentes peligrosos o accidentes mortales, así como la muerte de trabajadores suscitada en centros asistenciales derivada de accidentes mortales". También deberá presentarse a las autoridades competentes que correspondan, un informe detallado de investigación en el plazo de 10 días calendario de ocurrido el suceso.

#### 1.4. MECANISMOS DE FISCALIZACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL – LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

- 1 Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria Ley N° 30222.
- 2 Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y su modificatoria, Decreto Supremo N° 006-2014-TR, Decreto Supremo N° 12-2014-TR y Decreto Supremo N° 016-2016-TR.
- 3 Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- 4 Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia de Fiscalización Laboral
- 5 Decreto Supremo N° 010-2014-TR, Norma que aprueba las normas complementarias para la adecuada aplicación de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley n° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 6 Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley N° 28806.
- 7 Decreto Supremo N° 002-2007-TR, Medidas complementarias de fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral a nivel nacional.
- 8 Decreto Supremo N° 021-2007-TR, Aprueban el Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo.

La LSST asigna a la inspección del trabajo la labor de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y aplicar las sanciones establecidas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (Artículo 95° de la LSST)

En ese sentido, le otorga una serie de facultades (Artículo 96° LSST), regula la intervención del Ministerio Público (Artículo 99° LSST), el origen de las actuaciones inspectivas (Artículo 100° LSST) entre otros.

Es en las normas propias de la inspección del trabajo donde se establecen las infracciones leves, graves y muy graves en SST y la escala de multas.

Con la dación de la LSST fueron transferidas las competencias de fiscalización en SST del OSINERGMIN al MTPE, a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo. De ahí que el MTPE ha asumido la competencia fiscalizadora de los sectores minería, electricidad e hidrocarburos.

La labor de fiscalización en temas de SST demanda una capacitación especializada de los inspectores en SST, con la finalidad de que estén en capacidad de determinar técnicamente el cumplimiento o no de las medidas que deben adoptar los empleadores en esta materia.

La inspección debe estar actualizada de acuerdo a los avances científicos y tecnológicos; estar conformado por

equipos multidisciplinarios, con un espacio de discusión e intercambio de opiniones entre los supervisores, que sea sistematizado por un equipo auxiliar, creando una base de datos de las inspecciones, un historial de la inspección, como una herramienta valiosa para el monitoreo de la vigilancia normativa.

Para una actuación eficaz de la fiscalización se requiere de instrumentos técnicos didácticos, tales como guías de reconocimiento de riesgos por actividad, equipos de monitoreo, así como de una norma de procedimientos para el proceso de supervisión de la gestión en SST, distintos a las órdenes de inspección, que consignan la actividad real, que no es la que consigna SUNAT, e incluya la acción sancionadora.

Otro problema en la labor de inspección se encuentra al aplicar medidas de prevención del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por la falta de instrumentos –guías, notas técnicas– para obtener información de riesgos y también de técnicas de investigación que afectan una supervisión eficaz.

Además, en algunos casos será necesario actuaciones de manera conjunta con las autoridades competentes del Ministerio Público. Estos aspectos se encuentran limitados en la labor que realizan actualmente los inspectores de trabajo.

La trascendencia de la labor fiscalizadora, con los instrumentos de apoyo, mencionados, como la urgencia de su preparación "transdisciplinaria" y la necesidad de su actuación firme y permanente, forma parte de los requerimientos que se han recogido tanto del empresariado, de entidades del Estado, como de las organizaciones sindicales, a lo que se suma las dificultades para el desplazamiento de los inspectores, sobre todo cuando se debe acudir a centros de trabajo fuera del ámbito urbano.

#### 1.5. ÓRGANOS CONSULTIVOS TRIPARTITOS DE ÁMBITO NACIONAL SOBRE SST

##### 1.5.1. Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT), fue creado por la LSST (Artículo 10°), es la instancia máxima de concertación en materia de seguridad y salud en el trabajo, y junto con los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CORSSAT) conforman el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tiene una conformación tripartita, integrada por representantes del Estado, gremios de trabajadores y gremios de empleadores, y se encuentra adscrita al sector trabajo y promoción del empleo.



El CONSSAT se instaló el 10 de agosto del 2012, desde entonces sesionó regularmente cada mes hasta mayo de 2014, luego de un periodo de cuatro meses, reinicia sus sesiones en octubre de 2014. A la fecha ha tenido cuarenta sesiones ordinarias y dos extraordinarias.

El primer gran objetivo del CONSSAT, luego de su instalación, fue la elaboración de la Política Nacional, la misma que fue aprobada en consenso por las

<sup>12</sup> Proyecto de Ley N° 1704/2012-CR que propone uniformizar el derecho a que se refiere el artículo 52° del Decreto Supremo N° 024-2001-SA a todo el personal de salud que trabaje expuesto a las radiaciones ionizantes o sustancias radioactivas y que fue presentado el 14 de noviembre de 2012 por el Grupo Parlamentario Solidaridad Nacional.

representaciones de los gremios de trabajadores, empleadores y del Estado; publicada en el diario oficial *El Peruano* el 1 de mayo de 2013, mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR. Este documento constituye un instrumento orientador de los esfuerzos nacionales en materia de construcción de una auténtica cultura de prevención de riesgos en el trabajo.

Una vez elaborada y aprobada la Política las acciones se orientaron centralmente a la aprobación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, instrumento llamado a concretar los ejes de acción definidos en la Política Nacional. La firme voluntad de diálogo de los actores y el clima de confianza generado en la instancia tripartita, permitieron la aprobación del Plan y el desarrollo de otras actividades en el marco de la agenda de trabajo 2013 y parte del 2014, todas ellas plenamente concordantes con la Política Nacional. Sin embargo, el Plan se encuentra pendiente de aprobar mediante norma oficial.

La temática de seguridad y salud en el trabajo, que es menos conflictiva entre los intereses de trabajadores y empleadores, en relación a otros derechos laborales, permite mayor fluidez en el diálogo social entablado en el CONSSAT, avanzando en sus objetivos planteados a corto plazo, promoviendo una dinámica efectiva para el cumplimiento de sus funciones.

Entre sus principales temas de agenda, los mismos que guardan relación con sus funciones establecidas por ley, tiene el seguimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la articulación con las instituciones públicas y privadas cuyo trabajo esté relacionado a la seguridad y salud ocupacional, la coordinación y asistencia técnica a los consejos regionales. Desarrolla una estrategia comunicacional y de capacitación en la materia a todo nivel para garantizar una cultura de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, se conformó Comisiones Técnicas para analizar y presentar propuestas en forma tripartita, respecto de determinados temas que son de interés del CONSSAT.

Está conformado por 12 representantes, de las siguientes instituciones:

Gobierno	Trabajadores	Empleadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</li> <li>Un representante del Ministerio de Salud</li> <li>Un representantes del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente para la Salud - CENSOPAS</li> <li>Un representante de ESSALUD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuatro representantes de las centrales sindicales a propuesta de:</li> <li>Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)</li> <li>Central Unitaria de Trabajadores (CUT-Perú)</li> <li>Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)</li> <li>Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuatro representantes de los gremios de empleadores a propuesta de Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas. CONFIEP</li> </ul>

### 1.5.2. Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los CORSSAT son 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; gozan de autonomía para elaborar su propia normativa de funcionamiento, debiendo elaborar informes de gestión y actividades que deberán enviar al CONSSAT en noviembre de cada año.

Los CORSSAT está conformado por 10 representantes, de las siguientes instituciones:

#### Conformación de los CORSSAT

REPRESENTANTE DEL SECTOR ESTADO	REPRESENTANTE DEL SECTOR EMPLEADOR <sup>13</sup>	REPRESENTANTE DEL SECTOR TRABAJADOR
Un representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.	Un representante propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP).	Un representante propuesto por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

REPRESENTANTE DEL SECTOR ESTADO	REPRESENTANTE DEL SECTOR EMPLEADOR <sup>13</sup>	REPRESENTANTE DEL SECTOR TRABAJADOR
Un representante de la Dirección Regional Salud.	Dos representantes propuesto por las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción o por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo, Servicios – Perucámaras.	Un representante propuesto por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).
Un representante de la Red Asistencial de ESSALUD de la región.	Un representante propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE, según se especifique en el Reglamento.	Un representante propuesto por la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP).  Un representante propuesto por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

Entre sus funciones más resaltantes figuran la de formular y aprobar los programas regionales de seguridad y salud en el trabajo, articular las funciones, 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; implementar un Sistema Regional de Registro de Notificaciones de Accidentes y Enfermedades Profesionales en la región, fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores de la región; coordinar el desarrollo de acciones de difusión regional e información en seguridad y salud en el trabajo.

A la fecha, se han instalado 23 CORSSAT, quedando pendientes por instalar 3 CORSSAT (Ayacucho, Pasco y Madre de Dios).

A partir de las asistencias técnicas brindadas por la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Consejos regionales instalados han señalado la necesidad de contar con un diagnóstico regional de SST, a fin de que puedan tener una línea de base sobre la cual puedan trazarse un programa regional en SST. La recopilación de datos en materia de SST en regionales es más difícil porque muchas veces implica hacer un trabajo de campo.

Por otro lado, los consejos regionales han dado a conocer los limitados recursos económicos con los que cuentan, y de personal capacitado en SST, lo cual limita las acciones que pueden realizar desde el ámbito de sus competencias.

### II. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DEL SECTOR CON LA CUAL SE RELACIONA EL PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Cabe señalar que los “Lineamientos de Política Social Laboral del Sector Trabajo y Promoción del Empleo 2012 -2016” aprobado mediante Resolución Ministerial N° 227-2012-TR y el *Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2012-2016 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 264-2012-TR, se encuentran alineados

<sup>13</sup> Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

“Artículo 22.- 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 la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perucámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE. En caso no exista Cámara de Comercio en la región, la propuesta correspondiente la efectúa la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios Perucámaras. (...)”  
Artículo modificado por el Decreto Supremo N° 006- 2014-TR.

a las políticas nacionales y a los lineamientos del plan estratégico de desarrollo nacional denominado PLAN BICENTENENARIO, los mismos que establecen en sus lineamientos las áreas programáticas de acción: la seguridad y salud en el trabajo, ello de conformidad a la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por otro lado, cabe señalar que las actividades definidas en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se relacionan a los lineamientos establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, documento técnico consensado por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la sesión ordinaria N° 7 del 11 de abril de 2013, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR, publicado en El Peruano el 2 de mayo de 2013.

La mencionada Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, está inspirada en los principios de prevención, gestión integral, responsabilidad, universalización, atención integral de la salud y participación y diálogo social, los cuales sustentan los ejes de acción siguientes:

#### **EJE DE ACCIÓN N° 1: MARCO NORMATIVO**

##### **OBJETIVO GENERAL**

Promover un marco normativo armónico, coherente e integral sobre seguridad y salud en el trabajo, adaptado a las necesidades de protección de todas las trabajadoras y trabajadores.

#### **EJE DE ACCIÓN N° 2: INFORMACIÓN**

##### **OBJETIVO GENERAL**

Fomentar una red integrada de información sobre seguridad y salud en el trabajo que promueva la elaboración, implementación y evaluación de las acciones de promoción y prevención.

#### **EJE DE ACCIÓN N° 3: CUMPLIMIENTO**

##### **OBJETIVO GENERAL**

Promover el cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, mediante el fortalecimiento de la fiscalización y la promoción de mecanismos de autoevaluación de los sistemas de gestión.

#### **EJE DE ACCIÓN N° 4: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES**

##### **OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer las capacidades de los actores del sistema de seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo de acciones eficaces de promoción y prevención.

#### **EJE DE ACCIÓN N° 5: PROTECCIÓN SOCIAL**

##### **OBJETIVO GENERAL**

Promover la universalización del aseguramiento frente a los riesgos laborales.

#### **EJE DE ACCIÓN N° 6: FOMENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL**

##### **OBJETIVO GENERAL**

Fomentar el diálogo y la participación efectiva de los actores sociales en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, cabe agregar que el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituye la principal herramienta de cumplimiento de los lineamientos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en tanto operativiza cada uno de sus ejes de acción.

### **III. FINALIDAD**

La finalidad del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2016 – 2018, es la promover una cultura de prevención de riesgos laborales, a través del desarrollo de actividades que den cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual involucra la participación de los

diversos sectores del Estado involucrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **IV. OBJETIVO GENERAL**

**5.1** Promover un marco normativo armónico, coherente e integral sobre seguridad y salud en el trabajo, adaptado a las necesidades de protección de todas las trabajadoras y trabajadores.

**5.2** Fomentar una red integrada de información sobre seguridad y salud en el trabajo que promueva la elaboración, implementación y evaluación de las acciones de promoción y prevención.

**5.3** Promover el cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, mediante el fortalecimiento de la fiscalización y la promoción de mecanismos de autoevaluación de los sistemas de gestión.

**5.4** Fortalecer las capacidades de los actores del sistema de seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo de acciones eficaces de promoción y prevención.

**5.5** Promover la universalización del aseguramiento frente a los riesgos laborales.

**5.6** Fomentar el diálogo y la participación efectiva de los actores sociales en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

### **V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**6.1** Desarrollar un marco normativo adecuado a la estructura productiva nacional y concordante con los instrumentos internacionales ratificados, que atienda de manera especial a los colectivos de trabajadoras y trabajadores vulnerables y a las particularidades de la microempresa y el sector público.

**6.2** Promover la ratificación, previa evaluación, de los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la seguridad y salud en el trabajo y su posterior cumplimiento.

**6.3** Desarrollar un sistema único e integrado de registro y notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales, centralizado en la autoridad de trabajo.

**6.4** Propiciar y difundir la realización de encuestas e investigaciones de temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo que permitan caracterizar la problemática, adoptar medidas a favor de la cultura de prevención y evaluar su impacto.

**6.5** Desarrollar mecanismos que faciliten e incentiven el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**6.6** Garantizar la implementación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo.

**6.7** Desarrollar acciones de sensibilización y promoción en seguridad y salud en el trabajo, a todo nivel de enseñanza, con el objeto que la población tome conciencia de la importancia de la cultura de prevención de los riesgos laborales.

**6.8** Desarrollar acciones de formación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a todas las trabajadoras y trabajadores, con énfasis en las micro y pequeñas empresas y el sector público.

**6.9** Garantizar la oferta formativa profesional y técnica especializada en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**6.10** Promover la ampliación progresiva del aseguramiento por riesgos del trabajo.

**6.11** Mejorar la calidad y el acceso oportuno a las prestaciones preventivas promocionales, recuperativas y de rehabilitación, así como a las prestaciones económicas y sociales.

**6.12** Fortalecer las instancias de diálogo social nacional, regional y local en seguridad y salud en el trabajo.

**6.13** Asegurar la efectividad de los mecanismos de participación de las trabajadoras y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **VI. ESTRATEGIAS**

Las estrategias se encuentran detalladas en el Anexo 01 – “Matriz de Ejes de la PNSST, Objetivo General,

Objetivo Específico, Líneas de Acción e Indicadores del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021”

## VII. LÍNEAS DE ACCIÓN

Las líneas de acción se encuentran en el Anexo 01 – “Matriz de Ejes de la PNSST, Objetivo General, Objetivo Específico, Líneas de Acción e Indicadores del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021”

## VIII. PROGRAMACIÓN DE METAS E INDICADORES

La programación de las metas e indicadores se encuentra en el período comprendido entre el 2017 al 2021, año en la cual debe cumplirse lo consignado en la Matriz de Indicadores del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Anexo 01), a efectos de cumplirse los objetivos trazados para cada lineamiento de la Política.

## IX. RESULTADOS

Los resultados se reflejarán en el cumplimiento de las metas consignada en la Matriz de Indicadores del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Anexo 01):

### EJE DE ACCIÓN N° 1: MARCO NORMATIVO

#### OBJETIVO GENERAL

*Promover un marco normativo armónico, coherente e integral sobre seguridad y salud en el trabajo, adaptado a las necesidades de protección de todas las trabajadoras y trabajadores.*

Al año 2021, se contará con marco normativo armonizado, sistematizado y actualizado en materia de seguridad y salud en el trabajo; para tal efecto se contará con normas o dispositivos que permitan regular aspectos tan importantes como los servicios de seguridad y salud en el trabajo, los exámenes médicos ocupacionales, enfermedades profesionales, seguro complementario de trabajo de riesgo, establecimiento de los valores límites máximos permisibles de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales o su correspondiente eliminación de ser el caso; además, de haberse establecido los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo alineados a lo establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad

y Seguridad y Salud en el Trabajo. Así también se contará con el correspondiente análisis, en función de la realidad peruana, para la ratificación de los convenios internacionales que conforman el marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo, como es el caso del Convenio Internacional del Trabajo 155, Convenio sobre SST; Convenio Internacional del Trabajo 161, Convenio sobre los servicios de SST; y, el Convenio Internacional del Trabajo 187, Convenio sobre el marco promocional para la SST.

### EJE DE ACCIÓN N° 2: INFORMACIÓN

#### OBJETIVO GENERAL

Fomentar una red integrada de información sobre seguridad y salud en el trabajo que promueva la elaboración, implementación y evaluación de las acciones de promoción y prevención.

Al año 2021, el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, permitirá la uniformidad de criterios y centralización de la información. Siendo que al 2017, se contará con un mecanismo de reportes de accidente de trabajo: mortal, no mortal, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales, según la actividad realizada por el trabajador, edad, años de servicios, y otros datos; cuyos datos se difundirán periódicamente. Paralelamente, se elaborará una guía didáctica para el correcto uso del Registro lo cual conducirá a la realización de talleres de capacitación para su correcto uso.

El registro único de información, permitirá realizar el diagnóstico periódico de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú, identificando los sectores más vulnerables para la implementación adecuada y eficiente de las acciones destinadas a eliminar los riesgos laborales presentes en los mismos y como base fundamental para el establecimiento de estadísticas y principal fuente de información en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### EJE DE ACCIÓN N° 3: CUMPLIMIENTO

#### OBJETIVO GENERAL

Promover el cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, mediante el fortalecimiento de la fiscalización y la promoción de mecanismos de autoevaluación de los sistemas de gestión.

— DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO —

  
**El Peruano**

## FE DE ERRATAS

Se comunica a las entidades que conforman el Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Organismos constitucionales autónomos, Organismos Públicos, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, que conforme a la Ley N° 26889 y el Decreto Supremo N° 025-99-PCM, para efecto de la publicación de Fe de Erratas de las Normas Legales, deberán tener en cuenta lo siguiente:

1. La solicitud de publicación de Fe de Erratas deberá presentarse dentro de los 8 (ocho) días útiles siguientes a la publicación original. En caso contrario, la rectificación sólo procederá mediante la expedición de otra norma de rango equivalente o superior.
2. Sólo podrá publicarse una única Fe de Erratas por cada norma legal por lo que se recomienda revisar debidamente el dispositivo legal antes de remitir su solicitud de publicación de Fe de Erratas.
3. La Fe de Erratas señalará con precisión el fragmento pertinente de la versión publicada bajo el título “Dice” y a continuación la versión rectificada del mismo fragmento bajo el título “Debe Decir”; en tal sentido, de existir más de un error material, cada uno deberá seguir este orden antes de consignar el siguiente error a rectificarse.
4. El archivo se adjuntará en un disquete, cd rom o USB con su contenido en formato Word o éste podrá ser remitido al correo electrónico [normaslegales@editoraperu.com.pe](mailto:normaslegales@editoraperu.com.pe)

LA DIRECCIÓN



Al año 2021, los inspectores especializados en materia de seguridad y salud en el trabajo, contarán con las capacidades suficientes de identificar los defectos u omisiones de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo de los empleadores implementados en los centros de trabajo; desarrollando una efectiva vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo que traerá como consecuencia el correcto funcionamiento de la inspección de trabajo como herramienta de prevención en seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, con el establecimiento de mecanismos de autoevaluación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo por los propios empleadores, como es la elaboración de autodiagnósticos, la difusión de las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales, etc.; permitirán que tanto empleadores como trabajadores sean capaces de fomentar la prevención del deterioro de la calidad de vida laboral de los trabajadores, facilitando el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo.

#### EJE DE ACCIÓN N° 4: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

##### OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades de los actores del sistema de seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo de acciones eficaces de promoción y prevención.

Al año 2021, Los actores sociales (trabajadores, empleadores) contarán con las capacidades para el desarrollo de acciones eficaces de promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, en tanto el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prioriza la formación e inclusión de la seguridad y salud en el trabajo en las curriculas de educación desde la primera etapa de formación hasta la educación superior, asimismo, se ha planificado la formación de los profesionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como, la correcta difusión de esta materia a todo nivel, de esta forma se logrará la promoción de la cultura preventiva en el Perú.

#### EJE DE ACCIÓN N° 5: PROTECCIÓN SOCIAL

##### OBJETIVO GENERAL

Promover la universalización del aseguramiento frente a los riesgos laborales.

Al año 2018, las prestaciones preventivas promocionales, recuperativas y de rehabilitación, así como las prestaciones económicas y sociales serán monitoreadas y supervisadas a efectos de mejorar la calidad de las mismas, a través de los organismos competentes, información que será canalizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### EJE DE ACCIÓN N° 6: FOMENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL

##### OBJETIVO GENERAL

Fomentar el diálogo y la participación efectiva de los actores sociales en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Las acciones diseñadas se encuentran dirigidas al fortalecimiento de los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo, implementando los CORSSAT pendientes de instalación, asimismo, dotando de mecanismos de coordinación, elaborando documentos técnicos, realizando asistencias técnicas y utilizando el aula virtual para la interacción entre el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los CORSSAT a nivel nacional.

Asimismo, se prioriza por el fortalecimiento de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo para su instalación, funcionamiento y la participación de los trabajadores en este órgano consultivo del empleador y que forma parte de la dinámica de la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas.

Los trabajadores, tanto del sector público y privado, participarán activamente de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo que los mismos se encontrarán debidamente capacitados para el desarrollo efectivo de sus funciones, puesto que las actividades del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo enfatiza la capacitación con la realización de eventos y pasantías en el extranjero.

#### X. ÓRGANO RESPONSABLE

El órgano responsable del monitoreo y evaluación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, se precisa que los responsables para el cumplimiento de cada línea de acción están señalados en la "Matriz de indicadores del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo".

#### XI. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel nacional pretende promover una cultura de prevención en riesgos laborales, en forma coordinada e integral a través de la participación de todas las instituciones involucradas y de la sociedad organizada para el control de las medidas preventivas de los riesgos laborales en los centros de labores, de esta manera mejorar la calidad de vida y salud de las trabajadoras y los trabajadores.

#### XII. BENEFICIARIOS

##### • Beneficiarios directos/as:

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.

##### • Beneficios indirectos:

Trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, Trabajadores por cuenta propia y la población en general.

#### XIII. IMPLEMENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, coordinará con las instituciones involucradas, identificadas como responsables de la ejecución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las acciones necesarias para su implementación; para tal efecto, informará sobre los resultados de dicha gestión.

#### XIV. VIGENCIA

El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrá una vigencia de cinco (5) años, correspondiendo al período 2017-2021.

#### XV. FINANCIAMIENTO

La promoción, difusión, implementación y ejecución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se llevará a cabo con el presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Salud y de los demás pliegos involucrados, según sus competencias.

#### XVI. ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE EJES DE LA PNSST, OBJETIVO GENERAL, OBJETIVO ESPECÍFICO, LÍNEAS DE ACCIÓN E INDICADORES DEL PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2017 – 2021.

ANEXO 02: POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Anexo 01: Matriz de Ejes de la PNSST, Objetivo General, Objetivo Específico, Líneas de Acción e Indicadores del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021

LINEAMIENTO DE LA POLÍTICA SOCIO LABORAL	EJES DE LA PNSST	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FÍSICAS				TOTAL META FÍSICA	RESPONSABLES
								2017	2018	2019	2020		
FOMENTAR UN SISTEMA DEMOCRÁTICO DE RELACIONES LABORALES EN BASE A LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN EL RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES	I. MARCO NORMATIVO	1. Promover un marco normativo armónico, coherente e integral sobre seguridad y salud en el trabajo, adaptado a las necesidades de protección de todas las trabajadoras y trabajadores.	1.1 Desarrollar un marco normativo adecuado a la estructura productiva nacional y concordante con los instrumentos internacionales ratificados, que atienda de manera especial a los colectivos de trabajadoras y trabajadores vulnerables y a las particularidades de la microempresa y el sector público.	1.1.1 Propiciar la creación de una Comisión de Naturaleza Temporal, mediante Resolución Suprema, para la elaboración de propuestas de normas o dispositivos en materia de seguridad y salud en el trabajo	1.1.1.1 Elaboración de propuestas de normas o dispositivos que faciliten o precisen la aplicación de la normativa sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, en los sectores de actividad que las partes determinen con priorización de aquellas actividades de riesgo y de acuerdo los niveles de siniestralidad; y, en específico: - Dispositivos que desarrollen integralmente los servicios de SST. - Dispositivos que regulen los exámenes médicos ocupacionales. - Dispositivos sobre las enfermedades ocupacionales. - Dispositivos sobre el seguro complementario de trabajo de riesgo. - Dispositivos que establezcan los límites máximos permisibles de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales o su eliminación. - Dispositivos sobre los mecanismos de indemnización por daños originados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. - Dispositivos sobre la prevención de riesgos laborales en la subcontratación e intermediación laboral. - Dispositivos sobre la protección de la procreación.	PNSST-MN-01 Nro. de normas o dispositivos que permitan aplicar la Ley de SST en función a los riesgos y niveles de siniestralidad propios de cada sector.	Normas o dispositivos	1	3	3	1	8	MTPE y MINSA en coordinación con los sectores competentes
								1	3	4	8		
					1.1.1.2 Actualización y adecuación de los reglamentos en materia de SST sectoriales existentes: 1. Hidrocarburos. 2. Pesca 3. Industria 4. Construcción 5. Minería	PNSST-MN-03 Nro. de reglamentos sectoriales en materia de SST adecuados	Reglamento	2	1	5	Sectores Competentes		
			1.2 Promover la ratificación, previa evaluación, de los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la Seguridad y su posterior cumplimiento.	1.2.1 Realizar el análisis de los convenios de OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para su ratificación. 1.2.1.1 Convenio Internacional del Trabajo 155, Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores 1981. 1.2.1.2 Convenio Internacional del Trabajo 161, Convenio sobre los servicios de SST 1985. 1.2.1.3 Convenio Internacional del Trabajo 187, Convenio sobre el marco promocional para la SST 2006.	1.2.1.1 Anejar de manera tripartita en función de nuestra realidad la ratificación de los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): 1. Convenio Internacional del Trabajo 155, Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores 1981. 2. Convenio Internacional del Trabajo 161, Convenio sobre los servicios de SST 1985. 3. Convenio Internacional del Trabajo 187, Convenio sobre el marco promocional para la SST 2006.	PNSST-MN-04 Nro. de convenios internacionales analizados de manera tripartita para su ratificación	Convenio Internacional Analizado	1	2	3	MTPE		



LINEAMIENTO DE LA POLITICA SOCIO LABORAL	EJES DE LA PNSST	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCION	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS					TOTAL META FISICA	RESPONSABLES																																																															
								2017	2018	2019	2020	2021																																																																	
FOMENTAR UN SISTEMA DEMOCRATICO DE RELACIONES LABORALES EN BASE A LA PROMOCION DEL TRABAJO DECENTE, CON ESPECIAL ENFASIS EN EL RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES	II. INFORMACION	2. Fomentar una red integrada de información de información sobre seguridad y salud en el trabajo que promueva la elaboración, implementación y evaluación de las acciones de promoción y prevención.	2.1 Desarrollar un sistema único e integrado de registro y notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales, centralizado en la autoridad de trabajo.	2.1.1 Promover la difusión de la implementación del Registro Único e Integrado de Información sobre Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Profesionales, a los responsables de reportar dicha información, obligación contenida en el artículo 82. de la LSST.	2.1.1.1 Elaborar guías didácticas con información homogenizada en función a la norma.	PNSST-INF-01 Nro. de guías didácticas elaboradas que contiene información de la norma.	Guía didáctica	1	1			2	MTPE y MINSA en coordinación con los sectores competentes																																																																
								2.2 Propiciar y difundir la realización de encuestas e investigaciones de temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo que permitan caracterizar la problemática, adoptar medidas a favor de la cultura de prevención y evaluar su impacto.	2.2.2 Promover la elaboración de encuestas y estudios en temas relacionados a accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales que utilicen como fuente al sistema único de información y determinar los indicadores más relevantes.	2.2.2.1 Realizar estudios sobre la valoración económica de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales por actividades económicas, a efectos de evaluar su impacto en la productividad de las empresas.	PNSST-INF-02 Nro. de capacitaciones sobre el correcto registro de información en el Registro Único e Integrado de Información sobre Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Profesionales.	PNSST-INF-03 Nro. de personas capacitadas sobre el correcto registro de información en el Registro Único e Integrado de Información sobre Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Profesionales.		PNSST-INF-04 Nro. de boletines elaborados con información del Registro Único.	Boletines	6	12	12	12	54	MTPE																																																								
																2.2.2.2 Realizar una Encuesta Nacional para trabajadores sobre las condiciones y ambientes laborales.	2.2.2.3 Elaborar una agenda de investigación en SST por actividades o sectores.	2.2.1.4 Evaluar con periodicidad el funcionamiento del registro, realizando para ello reuniones técnicas trimestrales.	PNSST-INF-05 Evaluación trimestral del funcionamiento del Registro Único.	PNSST-INF-06 Nro. De documentos técnicos que promuevan la implementación de las historias clínicas ocupacionales electrónicas		PNSST-INF-07 Nro. de estudios económicos sobre accidentes de trabajo por actividades económicas	Estudios Técnicos	2	4	4	4	18	MTPE																																																
																								2.2.2.4 Determinar los indicadores de accidentalidad y de enfermedades profesionales de SST a los que se le dará seguimiento a nivel nacional.	2.2.2.4 Determinar los indicadores de accidentalidad y de enfermedades profesionales de SST a los que se le dará seguimiento a nivel nacional.	2.1.5 Impulsar la implementación de las historias clínicas ocupacionales electrónicas	PNSST-INF-08 Nro. de documentos técnicos que promuevan la implementación de las historias clínicas ocupacionales electrónicas	PNSST-INF-09 Encuesta Nacional sobre las condiciones laborales y condiciones ambientales de los trabajadores.		PNSST-INF-10 Agenda de temas de investigación sobre SST.	Proyectos de agenda en SST	1	1	1	1	5	MINSA, INS y ESSALUD																																								
																																2.2.2.4 Determinar los indicadores de accidentalidad y de enfermedades profesionales de SST a los que se le dará seguimiento a nivel nacional.	2.2.2.4 Determinar los indicadores de accidentalidad y de enfermedades profesionales de SST a los que se le dará seguimiento a nivel nacional.	2.2.2.1 Realizar estudios sobre la valoración económica de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales por actividades económicas, a efectos de evaluar su impacto en la productividad de las empresas.	PNSST-INF-11 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre accidentalidad de SST para seguimiento.	PNSST-INF-12 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.		PNSST-INF-13 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.	Documento Técnico	1	1	1	1	2	MTPE, MINSA, INS y ESSALUD																																
																																								2.2.2.4 Determinar los indicadores de accidentalidad y de enfermedades profesionales de SST a los que se le dará seguimiento a nivel nacional.	2.2.2.4 Determinar los indicadores de accidentalidad y de enfermedades profesionales de SST a los que se le dará seguimiento a nivel nacional.	2.2.2.1 Realizar estudios sobre la valoración económica de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales por actividades económicas, a efectos de evaluar su impacto en la productividad de las empresas.	PNSST-INF-14 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.	PNSST-INF-15 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.		PNSST-INF-16 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.	Documento Técnico	1	1	1	1	2	MTPE, MINSA, INS y ESSALUD																								
																																																2.2.2.4 Determinar los indicadores de accidentalidad y de enfermedades profesionales de SST a los que se le dará seguimiento a nivel nacional.	2.2.2.4 Determinar los indicadores de accidentalidad y de enfermedades profesionales de SST a los que se le dará seguimiento a nivel nacional.	2.2.2.1 Realizar estudios sobre la valoración económica de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales por actividades económicas, a efectos de evaluar su impacto en la productividad de las empresas.	PNSST-INF-17 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.	PNSST-INF-18 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.		PNSST-INF-19 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.	Documento Técnico	1	1	1	1	2	MTPE, MINSA, INS y ESSALUD																
																																																								2.2.2.4 Determinar los indicadores de accidentalidad y de enfermedades profesionales de SST a los que se le dará seguimiento a nivel nacional.	2.2.2.4 Determinar los indicadores de accidentalidad y de enfermedades profesionales de SST a los que se le dará seguimiento a nivel nacional.	2.2.2.1 Realizar estudios sobre la valoración económica de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales por actividades económicas, a efectos de evaluar su impacto en la productividad de las empresas.	PNSST-INF-20 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.	PNSST-INF-21 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.		PNSST-INF-22 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.	Documento Técnico	1	1	1	1	2	MTPE, MINSA, INS y ESSALUD								
																																																																2.2.2.4 Determinar los indicadores de accidentalidad y de enfermedades profesionales de SST a los que se le dará seguimiento a nivel nacional.	2.2.2.4 Determinar los indicadores de accidentalidad y de enfermedades profesionales de SST a los que se le dará seguimiento a nivel nacional.	2.2.2.1 Realizar estudios sobre la valoración económica de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales por actividades económicas, a efectos de evaluar su impacto en la productividad de las empresas.	PNSST-INF-23 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.	PNSST-INF-24 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.		PNSST-INF-25 Nro. de documentos técnicos que determinan los indicadores sobre enfermedades ocupacionales de SST para seguimiento.	Documento Técnico	1	1	1	1	2	MTPE, MINSA, INS y ESSALUD

LINEAMIENTO DE LA POLÍTICA SOCIO LABORAL	EJES DE LA PNSST	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS				TOTAL META FISICA	RESPONSABLES						
								2017	2018	2019	2020			2021					
FOMENTAR UN SISTEMA DEMOCRÁTICO DE RELACIONES LABORALES EN BASE A LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE, CON ESPECIAL ENFASIS EN EL RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y A LAS CONDICIONES SEGURAS Y SALUDABLES	III. CUMPLIMIENTO	3. Promover el cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, mediante el fortalecimiento de la fiscalización y la promoción de mecanismos de autoevaluación de los sistemas de gestión.	3.1 Mejorar cualitativa y cuantitativamente la capacidad operativa de las entidades encargadas de verificar el cumplimiento de la normativa relativa a seguridad y salud nacional y regional, con la asignación de recursos necesarios y suficientes.	3.1.1 Fortalecer la actuación inspectiva a cargo de SUNAFIL y MTPE para la verificación de cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo	3.1.1.1 Diseñar el perfil del inspector del trabajo que realizará las verificaciones del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, quien deberá contar con conocimientos básicos de los procesos productivos de los sectores que inspeccionará.	PNSST-CUMP-01 Nro. de documentos técnicos del perfil del inspector de SST.	Documento Técnico	1				1	MTPE y SUNAFIL						
					3.1.1.2 Desarrollar metodologías para la inspección del trabajo de carácter orientador en SST para las grandes, medianas, micro y pequeñas empresas.	PNSST-CUMP-02 Nro. de métodos desarrollados para inspeccionar la SST en las empresas.	Documento Metodológico	1	1	1	5	MTPE y SUNAFIL							
					3.1.1.3 Desarrollar metodologías especiales de orientación técnica para las micro y pequeñas empresas.	PNSST-CUMP-03 Nro. de métodos desarrollados para orientación técnica para las micro y pequeñas empresas.	Documento Metodológico	1	1	1	3	MTPE y SUNAFIL							
					3.1.1.4 Realizar propuestas técnicas ante la SUNAFIL para fortalecer el desarrollo del RRRHH por competencias de los inspectores especialistas en SST a nivel nacional.	PNSST-CUMP-04 Nro. de propuestas técnicas sobre fortalecimiento del RRRHH por competencias para los inspectores en SST.	Documento Técnico	1	1	1	2	MTPE y SUNAFIL							
					3.1.2 Promover la realización de actuaciones inspectivas priorizando los sectores con altos índices de accidentalidad, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, incluyendo a los trabajadores del sector público.	3.1.2.1 Realizar intervenciones inspectivas, priorizando los sectores y/o empresas que reportan altos índices de accidentalidad, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, a cargo de SUNAFIL.	3.1.2.1.1 Realizar intervenciones inspectivas, priorizando los sectores y/o empresas que reportan altos índices de accidentalidad, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, a cargo de SUNAFIL.	PNSST-CUMP-05 Diseño de un programa de formación básica en SST para inspectores en SST.	Documento técnico del programa básico en SST	1				1					
								PNSST-CUMP-06 Diseño de un programa de formación intermedia en SST para inspectores en SST.	Documento técnico del programa de formación intermedia en SST	1					1				MTPE y SUNAFIL
								PNSST-CUMP-07 Diseño de un programa de formación avanzada en SST para inspectores en SST.	Documento técnico del programa de formación avanzada en SST	1					1				
					3.1.2.2 Modificar normativa que determine la competencia en materia de fiscalización de las obligaciones en SST.	3.1.2.2.1 Modificar normativa que determine la competencia en materia de fiscalización de las obligaciones en SST.	3.1.2.2.1.1 Modificar normativa que determine la competencia en materia de fiscalización de las obligaciones en SST.	PNSST-CUMP-08 Nro. de inspecciones en empresas de sectores con alto índice de accidentalidad, alto índice de enfermedades ocupacionales y alto índice de incidentes peligrosos.	Empresas inspeccionadas	500	600	700	800	900	3500	SUNAFIL en coordinación con los Gobiernos Regionales			
								PNSST-CUMP-09 Propuesta normativa en materia de fiscalización de las obligaciones en SST.	Marco normativo	1					1			MTPE	
								PNSST-CUMP-10 Diseño de una estrategia para inspeccionar en el trabajo en el sector público.	Documento Técnico de la Estrategia	1					1				
					3.1.2.3 Impulsar la elaboración de estrategias de inspección en el trabajo para el sector público, con énfasis en el sector salud y servicios municipales.	3.1.2.3.1 Impulsar la elaboración de estrategias de inspección en el trabajo para el sector público, con énfasis en el sector salud y servicios municipales.	3.1.2.3.1.1 Impulsar la elaboración de estrategias de inspección en el trabajo para el sector público, con énfasis en el sector salud y servicios municipales.	PNSST-CUMP-11 Diseño de una estrategia para inspeccionar en el trabajo en el sector salud.	Documento Técnico de la Estrategia	1					1	MTPE, MINSA y SUNAFIL			
								PNSST-CUMP-12 Diseño de una estrategia para inspeccionar en el trabajo en los servicios municipales.	Documento Técnico de la Estrategia	1					1				

LINEAMIENTO DE LA POLÍTICA SOCIO LABORAL	EJES DE LA PNSST	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FISICAS				TOTAL META FISICA	RESPONSABLES
								2017	2018	2019	2020		
				3.2.1.1 Elaborar un programa de información a las empresas en relación a sus obligaciones y responsabilidades preventivas, en particular para las micro y pequeñas empresas, así como de un programa de información para el sector público.	3.2.1.1 Diseñar un programa para la entrega de información a las empresas privadas y entidades estatales acerca de sus obligaciones y responsabilidades preventivas.	PNSST-CUMP-13	Documento Técnico del programa	1				1	MTPE, MINSA, INS y ESSALUD en coordinación con SERVIR
			3.2.1 Promover la elaboración de herramientas técnicas que permitan la autoevaluación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con énfasis a las micro empresas y pequeñas empresas. Difundir las buenas prácticas laborales.	3.2.1.2 Elaborar guías de autodiagnóstico por cada sector productivo para la implementación del sistema de gestión de SST en las micro y pequeñas empresas.	3.2.1.2 Nro. de guías de autodiagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las pequeñas y micro empresas.	PNSST-CUMP-14	Documento Técnico	1	1	1	1	4	MTPE, MINSA, INS y ESSALUD
		3.2 Desarrollar mecanismos que faciliten e incentiven el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.		3.2.1.3 Diseñar una estrategia de difusión virtual de la Certificación de Buenas Prácticas Laborales, la cual incluye una categoría vinculada a la prevención de riesgos laborales.	3.2.1.3 Diseñar una estrategia para difundir virtualmente la certificación de Buenas Prácticas Laborales que incluya la prevención de riesgos laborales.	PNSST-CUMP-15	Documento Técnico de la Estrategia	1	1	1	1	4	MTPE
				3.2.1.4 Premiar el cumplimiento de los estándares establecidos para la certificación de Buenas Prácticas Laborales en prevención de riesgos laborales.	3.2.1.4 Nro. de premios entregados por el cumplimiento de los estándares establecidos en las Buenas Prácticas Laborales en prevención de riesgos laborales.	PNSST-CUMP-16	Empresas condecoradas	2	2	2	2	8	MTPE
				3.2.1.5 Realizar campañas de difusión de las Buenas Prácticas Laborales en prevención de riesgos laborales a través de medios masivos, social media, social Smart y redes sociales.	3.2.1.5 Nro. de eventos masivos de difusión de Buenas Prácticas Laborales en prevención de riesgos laborales.	PNSST-CUMP-17	Eventos	4	4	4	4	20	MTPE y MINSA en coordinación con los Gobiernos Regionales
				3.3.1 Promover la implementación de los servicios de SST a través de eventos y/o elaboración de documentos técnicos para conocimiento.	3.3.1.1 Impulsar la implementación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.	PNSST-CUMP-18	Eventos	4	4	4	4	16	MTPE y MINSA en coordinación con los Gobiernos Regionales
		3.3 Garantizar la implementación de los servicios de seguridad y salud en el trabajo.		3.3.1.2 Elaborar estudios y/o boletines sobre buenas prácticas preventivas en la implementación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo por sectores económicos.	3.3.1.2 Nro. de boletines sobre las buenas prácticas preventivas en la implementación de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo por sectores	PNSST-CUMP-19	Estudios Técnicos	1				1	MTPE, MINSA, INS, ESSALUD, SECTOR EMPLEADOR y SECTOR TRABAJADOR
						PNSST-CUMP-20	Boletines					1	

LINEAMIENTO DE LA POLÍTICA SOCIO LABORAL	EJES DE LA PNSST	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FÍSICAS				TOTAL META FÍSICA	RESPONSABLES										
								2017	2018	2019	2020			2021									
FOMENTAR UN SISTEMA DEMOCRÁTICO DE RELACIONES LABORALES EN BASE A LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO ESPECIAL, ENFOCADO EN EL RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y A LAS CONDICIONES SEGURAS Y SALUDABLES	IV. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA EL DESARROLLO DE ACCIONES EFICACES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN.	4. Fortalecer las capacidades de los actores del sistema de seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo de acciones eficaces de promoción y prevención.	4.1 Desarrollar acciones de sensibilización y promoción en seguridad y salud en el trabajo, a todo nivel de enseñanza, con el objeto que la población tome conciencia de la importancia de la cultura de prevención de los riesgos laborales.	4.1.1 Promover reuniones de coordinación con el Ministerio de Educación, para la promoción y difusión de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo.  4.1.2 Sensibilizar a la población sobre la importancia de la prevención de los riesgos laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores.	4.1.1.1 Establecer los contenidos mínimos en materia preventiva de los riesgos laborales para su incorporación en las currículas de la educación inicial, primaria, secundaria y superior, producto de la coordinación entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.  4.1.1.2 Capacitar a los profesores de educación inicial, primaria y secundaria en relación a la prevención de riesgos laborales.  4.1.2.1 Diseñar una estrategia comunicacional para la sensibilización de la población sobre prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores, con énfasis en el día mundial de la SST.  4.2.2.1 Realizar intercambios de experiencias en materia de SST a nivel regional e internacional para la micro y pequeña empresa y el sector público.  4.2.2 Promover la formación de las trabajadoras y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en las micro y pequeñas empresas y el sector público.  4.3 Promover acciones de coordinación para garantizar la oferta formativa y técnica especializada en materia de seguridad y salud en el trabajo.	PNSST-FORCAP-01 Nro. de documentos técnicos elaborados para incorporar a la currícula educativa de educación inicial.	Documentos Técnicos	1				1	MTPE en coordinación con MINEDU y SUNEDU										
						PNSST-FORCAP-02 Nro. de documentos técnicos elaborados para incorporar a la currícula educativa de educación primaria.	Documentos Técnicos	1			1	MTPE en coordinación con MINEDU y SUNEDU											
						PNSST-FORCAP-03 Nro. de documentos técnicos elaborados para incorporar a la currícula educativa de educación secundaria.	Documentos Técnicos		1		1			MTPE en coordinación con MINEDU y SUNEDU									
						PNSST-FORCAP-04 Nro. de documentos técnicos elaborados para incorporar a la currícula educativa de educación superior.	Documentos Técnicos			1	1				MTPE en coordinación con MINEDU y SUNEDU								
						PNSST-FORCAP-05 Nro. de capacitaciones sobre prevención de riesgos laborales a docentes de educación inicial, primaria y secundaria.	Capacitaciones	10	10	10	40					MTPE en coordinación con MINEDU y SUNEDU							
						PNSST-FORCAP-06 Diseño de una estrategia de comunicación para sensibilizar a la población sobre prevención en riesgos laborales y vigilancia de salud de los trabajadores.	Documento técnico de la estrategia	1			1						MTPE, MINSA, SECTOR EMPLEADOR y SECTOR TRABAJADOR						
						PNSST-FORCAP-07 Nro. de eventos de intercambio de experiencias en materia de SST.	Eventos	1	1	1	5							MTPE, MINSA, SECTOR EMPLEADOR y SECTOR TRABAJADOR					
						PNSST-FORCAP-08 Nro. de eventos para la difusión de las normas internacionales y racionales ratificadas sobre SST.	Eventos	2	2	3	12								MTPE				
						PNSST-FORCAP-09 Nro. de módulos de formación en SST para micro y pequeñas empresas desarrollados.	Módulos	1	2	3	11									MTPE			
						PNSST-FORCAP-10 Nro. de eventos para la difusión de la normatividad en SST a los trabajadores y empleadores en grupos vulnerables.	Eventos	1	2	3	17										MTPE, MINSA, INS y ESSALUD		
						PNSST-FORCAP-11 Nro. de documentos técnicos elaborados para la modificación de la malla curricular en la formación básica, técnica, superior universitaria y a nivel de post grado con la inclusión de SST.	Documentos Técnicos	1	1	1	4											MTPE en coordinación con MINEDU y SUNEDU	
						PNSST-FORCAP-12 Establecer los perfiles para la certificación por competencias de quienes desarrollan labores de prevención de riesgos laborales.	Perfiles	1	1	1	3												MTPE y MINSA
						PNSST-FORCAP-13 Nro. de documentos técnicos del mercado laboral y mercado educativo sobre SST.	Documentos Técnicos	1	1		2												



LINEAMIENTO DE LA POLÍTICA SOCIO LABORAL	EJES DE LA PNSST	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FÍSICAS					RESPONSABLES													
								2017	2018	2019	2020	2021		TOTAL META FÍSICA												
FOMENTAR UN SISTEMA DEMOCRÁTICO DE RELACIONES LABORALES EN BASE A LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE, CON ESPECIAL ENFASIS EN EL RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES	VI. DIÁLOGO SOCIAL	Fomentar el diálogo y la participación efectiva de los actores sociales en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.	<p>6.1 Fortalecer las instancias de diálogo social nacional, regional y local en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>6.2 Promover el cumplimiento de los mecanismos de coordinación entre los Consejos Regionales de SST y el Consejo Nacional de SST para el desarrollo de la Política Nacional de SST.</p>	<p>6.1.1.2 Difundir los acuerdos alcanzados por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p> <p>6.1.1.3 Implementación de los Consejos Regionales de SST a nivel nacional.</p> <p>6.1.1.4 Desarrollar y aprobar mecanismos de coordinación entre los Consejos Regionales de SST y el Consejo Nacional de SST.</p> <p>6.1.1.5 Fortalecer el poder de decisión de los consensos alcanzados en el Consejo Nacional de SST.</p> <p>6.1.1.6 Fortalecer el Consejo Nacional de SST a partir de documentos de trabajo propuestos por la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de SST para atender temas prioritarios.</p> <p>6.1.2.1 Brindar asistencia técnica a los Consejos Regionales de SST, con un especialista en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>6.1.2.2 Implementación del aula virtual, en la página web del CONSSAT, administrada por la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>6.1.2.3 Capacitación mediante cursos virtuales de los consejeros de los Consejos Regionales de SST instalados, a través del aula virtual.</p>	<p>PNSST-DIASOC-01 Nro. de actualizaciones al portal web institucional sobre los acuerdos alcanzados por el Consejo Nacional de SST.</p> <p>PNSST-DIASOC-02 Nro. De Consejos Regionales de SST implementados.</p> <p>PNSST-DIASOC-03 Nro. de mecanismos desarrollados para la coordinación entre los Consejos Regionales de SST y el Consejo Nacional de SST.</p> <p>PNSST-DIASOC-04 Nro. de acuerdos alcanzados por consenso por el Consejo Nacional de SST.</p> <p>PNSST-DIASOC-05 Nro. De documentos de trabajo propuestos por la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>PNSST-DIASOC-06 Nro. de asistentes técnicas brindadas a los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>PNSST-DIASOC-07 Nro. de aulas virtuales, administrada por la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>PNSST-DIASOC-08 Nro. de consejeros de los Consejos Regionales de SST capacitados a través del aula virtual.</p> <p>PNSST-DIASOC-09 Nro. de mecanismos desarrollados para el funcionamiento de los comités paritarios en los centros de trabajo con 20 a más trabajadores, con énfasis en los gobiernos regionales.</p> <p>PNSST-DIASOC-10 Nro. de guías metodológicas referidas a la participación de los trabajadores en el proceso de elección de sus representantes, en la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el cumplimiento de sus funciones como integrantes del comité.</p> <p>PNSST-DIASOC-11 Nro. de capacitaciones realizadas a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en materia de sus funciones.</p> <p>PNSST-DIASOC-12 Nro. de mecanismos desarrollados para dar asistencia técnica a empleadores y trabajadores para la implementación del sistema de SST y prevención en riesgos laborales.</p> <p>PNSST-DIASOC-13 Nro. de documentos sobre reuniones de coordinación.</p>	Acuerdos alcanzados publicados en el portal web	Consejo Regional de SST 3 implementado	12	12	12	12	12	60	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo												
				<p>6.2.1 Promover el cumplimiento de los mecanismos de participación de las trabajadoras y los trabajadores en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en su centro de labores.</p> <p>6.2.1.3 Capacitar a los integrantes de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo para el efectivo cumplimiento de sus funciones.</p> <p>6.2.1.4 Generar mecanismos de asistencia técnica a los empleadores para la implementación de los sistemas de gestión de SST y para los trabajadores sobre contenidos y estrategias para una adecuada prevención de los riesgos laborales.</p> <p>6.2.1.5 Coordinar con organismos internacionales para el fortalecimiento de las capacidades de los actores que participan y forman parte del diálogo social en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en calidad de becarios.</p>	Guías Metodológicas implementadas	1	10	10	10	10	50	MTPE														
								1	1				2						2	2	2	2	2	10	MTPE en coordinación con los Gobiernos Regionales	



efectuar su publicación en el Portal Institucional del Pliego a su cargo, dentro de los cinco (5) días de aprobada;

Que, asimismo, con relación a las asignaciones presupuestarias que no resultan en productos (APNOP), el citado Gobierno Regional debe proceder a su incorporación de acuerdo con las prioridades de salud establecidas en el Plan de Beneficios del SIS, así como acorde a la programación de actividades articuladas al Plan Operativo Institucional de cada Unidad Ejecutora y en el marco de la normatividad vigente;

Con el visto de la Secretaría General, del Gerente (e) de la Gerencia de Negocios y Financiamiento, de la Gerente de la Gerencia de Riesgo y Evaluación de las Prestaciones, del Director General (e) de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional y de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en el numeral 15.2 del artículo 15° de la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017, y de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 11.8 del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Integral de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2011-SA y modificado por Decreto Supremo N° 002-2016-SA;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar la transferencia de la Unidad Ejecutora 001 Seguro Integral de Salud - SIS por la suma total de DOS MILLONES CUATROCIENTOS UN MIL SEISCIENTOS VEINTIDÓS CON 00/100 SOLES (S/ 2 401 622,00) con cargo a la Fuente de Financiamiento 00: Recursos Ordinarios, correspondiente al Calendario mayo de 2017, a favor de las Unidades Ejecutoras del Sector Salud del Gobierno Regional Piura, de acuerdo con el Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución Jefatural.

Dichos recursos corresponden al pago adelantado total de los meses de mayo, junio, y de manera parcial al mes de julio de 2017, de acuerdo a lo expresado en la parte considerativa de la presente Resolución Jefatural.

**Artículo 2.-** Los Titulares de los Pliegos, mediante Resolución, aprueban la desagregación de los recursos autorizados en la presente norma, en el nivel funcional programático, respetando los montos asignados en las categorías presupuestarias, dentro de los diez (10) días calendario de la publicación de la presente Resolución. La Resolución debe ser publicada, dentro de los cinco (5) días de emitida, en el portal web institucional de cada pliego. Con relación a las asignaciones presupuestarias que no resultan en productos (APNOP), debe considerarse su incorporación de acuerdo con las prioridades de salud establecidas en el Plan de Beneficios del Seguro Integral de Salud - SIS, así como acorde a la programación de actividades articuladas al Plan Operativo Institucional de cada Unidad Ejecutora y en el marco de la normatividad vigente.

**Artículo 3.-** Encargar a la Gerencia de Negocios y Financiamiento la publicación del reporte que detalla la transferencia descrita en el Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución Jefatural en el Portal Institucional del Seguro Integral de Salud - SIS, <http://www.sis.gob.pe/ipresspublicas/transferencias.html>,

**Artículo 4.-** Encargar a la Secretaría General la publicación de la presente Resolución Jefatural en el Diario Oficial "El Peruano", así como publicar en el Portal Institucional <http://www.sis.gob.pe/Portal/paginas/normas.html> el texto de ésta y Anexo respectivo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

EDMUNDO PABLO BETETA OBREROS  
Jefe del Seguro Integral de Salud

1519264-1

## ORGANISMOS REGULADORES

### ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA

#### Aprueban los costos administrativos y operativos del FISE de las Distribuidoras Eléctricas en sus actividades vinculadas con el descuento en la compra del balón de gas

##### RESOLUCIÓN DE LA GERENCIA DE REGULACIÓN DE TARIFAS ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA OSINERGMIN N° 027-2017-OS/GRT

Lima, 10 de mayo de 2017

#### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 29852 (en adelante la Ley) creó el Sistema de Seguridad Energética en Hidrocarburos (SISE) y el Fondo de Inclusión Social Energético (FISE), estableciendo en su Artículo 3° un esquema de compensación social y servicio universal para los sectores más vulnerables de la población, que comprende, entre otros, una compensación para promover el acceso al GLP de dicha población, mediante un descuento en la compra mensual de un balón de GLP de hasta 10 kg;

Que, las distribuidoras eléctricas, de conformidad con los Artículos 7.3 y 7.6 de la Ley, así como el Artículo 16.2 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2012-EM, participan en la implementación del mecanismo de descuento; y los costos administrativos y operativos aprobados y establecidos por Osinergmin en que incurran dichas Empresas deben ser reconocidos con cargo al FISE y reembolsados por el Administrador;

Que, con Resolución Osinergmin N° 187-2014-OS/CD, publicada en el diario oficial El peruano el 24 de septiembre de 2014, se aprobó la Norma "Procedimiento para el reconocimiento de costos administrativos y operativos del FISE de las distribuidoras eléctricas en sus actividades vinculadas con el descuento en la compra del balón de gas" (en adelante la "Norma Costos FISE"), la misma que estableció la fijación de costos estándares unitarios para el reconocimiento de los costos de implementación y operación del FISE;

Que, mediante Resolución Osinergmin N° 012-2015-OS/GART, publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 25 de febrero de 2015, se aprobaron los costos estándares unitarios de cada una de las zonas de atención FISE aplicables a cada distribuidora eléctrica, fecha a partir de la cual se efectúa el reconocimiento de los costos administrativos y operativos del FISE considerando los costos estándares unitarios aprobados;

Que, considerando las fechas en que incurrieron en sus costos, las distribuidoras eléctricas Adinelsa, Chavimochic, Coelvisac, Eilhicha, Electro Dunas, Electro Oriente, Electro Puno, Electro Sur Este, Electro Tocache, Electro Ucayali, Electrocentro, Electronoroeste, Electronorte, Electrosur, Emsemsa, Emseusac, Enel Distribución Perú, Hidrandina, Luz del Sur, Seal y Sersa han remitido los Formatos FISE 12-A, 12-B, 12-C y 12-D según lo dispuesto en la Norma Costos FISE;

Que, los formatos remitidos contienen información hasta el mes de febrero de 2017 sobre los costos administrativos y operativos en los que han incurrido para implementar y operar el FISE, motivo por el cual, corresponde a Osinergmin la aprobación de dichos costos, luego de la revisión efectuada, a fin de que se proceda a transferir del Fondo los montos aprobados a favor de las distribuidoras eléctricas;

Que, finalmente, se han expedido el Informe Técnico N° 0208-2017-GRT y el Informe Legal N° 0154-2017-

GRT de la Gerencia de Regulación de Tarifas, los cuales complementan la motivación que sustenta la decisión de Osinergmin, cumpliendo de esta manera con el requisito de validez de los actos administrativos a que se refiere el numeral 4 del Artículo 3º, de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y,

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos y en su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 042-2005-PCM; en la Ley N° 29852, Ley que crea el Sistema de Seguridad Energética en Hidrocarburos y el Fondo de Inclusión Social Energético, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2012-EM; en el Artículo 3º de la Resolución Osinergmin N° 133-2016-OS/CD; y en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; así como en sus normas modificatorias, complementarias y conexas;

SE RESUELVE:

**Artículo 1º.-** Aprobar los costos administrativos y operativos del FISE de las Distribuidoras Eléctricas en sus actividades vinculadas con el descuento en la compra del balón de gas, de acuerdo con lo siguiente:

Empresa	Monto total a reconocer por Osinergmin (Soles)
Adinelsa	16 246,69
Chavimochic	3 792,86
Coelvisac	4 792,45
Eilhicha	6 661,03
Electro Dunas	7 817,30
Electro Oriente	191 735,58
Electro Puno	193 225,70
Electro Sur Este	145 964,51
Electro Tocache	5 507,62
Electro Ucayali	22 591,93
Electrocentro	191 799,71
Electronoroeste	92 230,25
Electronorte	108 142,33
Electrosur	15 354,70
Emsemsa	2 174,14
Emseusac	6 052,80
Enel Distribución Perú	55 204,18
Hidrandina	227 265,81
Luz del Sur	12 588,35
Seal	43 165,46
Sersa	3 302,47
<b>TOTAL</b>	<b>1 355 615,87</b>

**Artículo 2º.-** A efectos de los reembolsos de los gastos reconocidos en la presente resolución, la instrucción de orden de pago al fiduciario a que se hace referencia en el Artículo 19.3 de la Norma "Procedimiento para el reconocimiento de costos administrativos y operativos del FISE de las distribuidoras eléctricas en sus actividades vinculadas con el descuento en la compra del balón de gas", aprobada con Resolución Osinergmin N° 187-2014-OS/CD, la realizará el Jefe de Proyecto FISE e informará al Consejo Directivo de Osinergmin.

**Artículo 3º.-** La presente resolución deberá ser publicada en el diario oficial El Peruano y consignada junto con los Informes N° 0208-2017-GRT y N° 0154-2017-GRT en la página Web de Osinergmin: [www.osinergmin.gob.pe](http://www.osinergmin.gob.pe).

VICTOR ORMEÑO SALCEDO  
Gerente  
Gerencia de Regulación de Tarifas

1519229-1

## Disponen la acumulación de procedimientos administrativos y declaran infundados los recursos de reconsideración interpuestos por las empresas Interconexión Eléctrica ISA Perú S.A. y Red de Energía del Perú S.A.

### RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA OSINERGMIN N° 081-2017-OS/CD

Lima, 9 de mayo de 2017

CONSIDERANDO:

#### 1 ANTECEDENTES

Que, con fecha 16 de marzo de 2017, el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería ("Osinergmin"), publicó la Resolución N° 036-2017-OS/CD ("Resolución 036"), mediante la cual se aprobó la propuesta de Base Tarifaria de los Refuerzos considerados como vinculantes en el Plan de Transmisión 2017-2026 aprobado mediante Resolución Ministerial N° 568-2016-MEM/DM.

Que, contra la Resolución 036, con fecha 04 de abril de 2017, las empresas Interconexión Eléctrica ISA Perú S.A. (en adelante "ISA") y Red de Energía del Perú S.A. (en adelante "REP"), interpusieron recursos de reconsideración; siendo materia del presente acto administrativo el análisis y decisión de dichos recursos impugnativos.

#### 2 ACUMULACIÓN DE PROCESOS

Que, el artículo 149 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG), establezca que la autoridad responsable de la instrucción, por propia iniciativa o a instancia de los administrados, dispone mediante resolución irrecurrible, la acumulación de los procedimientos en trámite que guarden conexión;

Que, de la revisión de los recursos de reconsideración formulados por ISA y REP, atendiendo a la naturaleza conexas de los petitorios de las referidas empresas vinculadas y que dichos petitorios no confrontan intereses incompatibles, resulta procedente que el Consejo Directivo de Osinergmin, como órgano competente, disponga la acumulación de los procedimientos originados por la presentación de los citados recursos de reconsideración, a efectos de que sean tramitados y resueltos conjuntamente en decisión única, resolución cuya publicación en el diario oficial El Peruano deberá disponerse;

Que, la acumulación en cuestión, cumple con el Principio de Eficiencia y Efectividad, contenido en el artículo 10 del Reglamento General de Osinergmin, aprobado por Decreto Supremo N° 054-2001-PCM, por cuanto, procura la eficiencia en la asignación de recursos y el logro de los objetivos al menor costo para la sociedad en su conjunto.

#### 3 RECURSOS DE RECONSIDERACIÓN

Que, el petitorio de las empresas recurrentes, consiste en dejar sin efecto la Resolución 036 en el extremo que aprueba la propuesta de Base Tarifaria y considera como Refuerzos a los Proyectos Vinculantes publicados por el Ministerio de Energía y Minas en el Plan de Transmisión 2017-2026, dado que comprenden obras que modifican la infraestructura concesionaria. Precisan que estas modificaciones deben regirse al amparo del Contrato de Concesión, en el que son calificadas como Ampliaciones y no como Refuerzos.

#### 3.1 SUSTENTO DEL PETITORIO

Que, las recurrentes señalan que la propuesta de Base Tarifaria aprobada con la Resolución 036, considera como refuerzos a los Proyectos Vinculantes que fueron aprobados y publicados por el Ministerio de Energía y Minas en el Plan de Transmisión 2017-2026, no obstante que, algunas de estas obras modifican la infraestructura que se les ha concesionado;

nombramiento y designación de funcionarios públicos; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y, el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Dar por concluida la encargatura de puesto del economista Pablo Augusto Lavado Padilla, efectuada mediante Resolución Ministerial N° 155-2017/MINSA, dándosele las gracias por los servicios prestados.

**Artículo 2.-** Designar al médico cirujano Carlos Alberto Segundo Sanchez Centurión, en el puesto de Director General de la Dirección General de Operaciones en Salud del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

PATRICIA J. GARCIA FUNEGRA  
Ministra de Salud

1527083-2

## TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

### Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR

DECRETO SUPREMO  
N° 007-2017-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 103 de la Constitución Política del Perú establece que pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas;

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

Que, de acuerdo con el Artículo II del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, esta ley contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y, regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales; asimismo, dispone que las leyes que crean y regulan los procedimientos especiales no podrán imponer condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en ella;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246, Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa, modifica el artículo 73 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, eliminando la obligación de los empleadores de registrar los contratos de trabajo sujetos a modalidad ante la Autoridad Administrativa de Trabajo;

Que, asimismo, la Única Disposición Complementaria Derogatoria del referido decreto legislativo deroga el

último párrafo del artículo 46 de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, eliminando la obligación de poner en conocimiento de la autoridad administrativa de trabajo los convenios de modalidades formativas laborales;

Que, a fin de implementar las medidas antes descritas en el ámbito de la fiscalización laboral, en el marco de un enfoque preventivo de la inspección del trabajo que privilegia la corrección de conductas infractoras, es necesario realizar modificaciones al Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo;

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, la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias;

DECRETA:

#### Artículo 1.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto modificar diversos artículos del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

#### Artículo 2.- Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Modifícanse los artículos 17, 23, 25, 40, 46, 48 y 48-A del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, los que quedan redactados de la siguiente manera:

#### Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas

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

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

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

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

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

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

17.3 Cuando el sujeto inspeccionado subsane las infracciones en el plazo otorgado por el inspector del trabajo en la medida de requerimiento, se emite el informe correspondiente dejando constancia del cumplimiento de las obligaciones fiscalizadas, sin perjuicio de la emisión de las recomendaciones o advertencias que correspondan, dando fin a la etapa de fiscalización.

Cuando la subsanación se produzca después del vencimiento del plazo de la medida de requerimiento



y antes de la notificación de imputación de cargos, aquélla será calificada por la autoridad instructora del procedimiento sancionador.

Las sanciones por infracciones a la labor inspectiva previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, tendrán una reducción del 90%, siempre que el sujeto inspeccionado acredite haber subsanado todas las infracciones advertidas antes de la expedición del acta de infracción.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

23.1 No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.

23.3 El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.4 El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.5 No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo, no contar con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.

23.7 Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

23.8 No cumplir oportunamente con los deberes de información, hacia las entidades depositarias, relativos a la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos por compensación por tiempo de servicios.

23.9 El incumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de inscribirse o de actualizar información en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil - RENOCC, conforme a lo previsto en el Decreto Supremo N° 008-2013-TR.

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

Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:

25.1 No pagar la remuneración mínima correspondiente.

25.2 La inscripción fraudulenta en el Registro Nacional de Empresas Administradoras y Empresas Proveedoras de Alimentos.

25.3 Desempeñar actividades propias del sistema de prestaciones alimentarias sin cumplir con los requisitos previstos en las normas correspondientes.

25.4 El despacho en el sistema de prestaciones alimentarias, por parte de la empresa proveedora o cliente, de víveres o raciones alimentarias en malas condiciones de higiene o salubridad, sin las certificaciones o registros que correspondan o sin respetar las exigencias nutricionales previstas en las normas correspondientes.

25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.

25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

25.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad en relación de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental, emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades considerados como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y la trata de personas con fines de explotación laboral.

25.8 La negativa a recibir el pliego de reclamos, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable que justifique dicha negativa.

25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafilación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos.

25.11 La trasgresión a las garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras.

25.12 La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo

indeterminado, sujetos a modalidad, a tiempo parcial, u otros.

25.13 El cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo.

25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.15 No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.16 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de las mujeres trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

25.18 El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.

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

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

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

25.21 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no entregar al trabajador un ejemplar del referido contrato dentro del plazo establecido en la norma correspondiente.

**Artículo 40.- Infracciones muy graves en materia de promoción y formación para el trabajo**

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

40.1 La falta de pago y disfrute, el pago o disfrute parcial o inoportuno, o el pago o disfrute inferior a los mínimos previstos, de la subvención y los beneficios a los que tienen derecho los beneficiar.

40.2 El incumplimiento de las disposiciones referidas al horario, jornada y tiempo de trabajo aplicable a las modalidades formativas.

40.3 No cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.

40.4 No asumir directamente el costo de las contingencias originadas por un accidente o enfermedad cuando la empresa que no haya cubierto los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo a través de EsSalud o de un seguro privado.

40.5 La presentación de documentación falsa ante la autoridad competente para acogerse al incremento porcentual de los límites de contratación bajo modalidades formativas.

40.6 No contar con el plan o programa correspondiente a la modalidad formativa bajo la cual se contrata a los beneficiarios.

40.7 El uso fraudulento de las modalidades formativas.

40.8 No celebrar los convenios de modalidades formativas por escrito y con los requisitos previstos.

**Artículo 46.- Infracciones muy graves a la labor inspectiva**

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

46.1 La negativa injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, los inspectores auxiliares, o peritos y técnicos designados oficialmente, para que se realice una inspección.

46.2 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.

46.3 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

46.4 El impedimento de la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.

46.5 Obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.

46.6 El abandono o inasistencia a las diligencias inspectivas.

46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.

46.8 No cumplir oportunamente con el requerimiento de las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.

46.9 No cumplir inmediatamente con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando concorra riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o la reanudación de los trabajos o tareas sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización o prohibición.

46.10 La inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia.

46.11 No cumplir con el plan de formalización dispuesto por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

46.12 La coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares.

**Artículo 48.- Cuantía y calificación de las sanciones**

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

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50
Graves	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
Graves	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	a 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
Graves	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy grave	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00

Las multas se expresan en Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Las escalas de multas previstas para las

micro empresas y pequeñas empresas, definidas según la ley que las regula, contemplan la reducción del cincuenta por ciento (50%) establecida en el tercer párrafo del artículo 39 de la Ley.

Para acceder a las tablas previstas para micro empresas y pequeñas empresas, el sujeto inspeccionado podrá presentar su constancia de inscripción en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE para acreditarse como tal hasta la interposición de los descargos correspondientes ante la autoridad sancionadora.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para el caso de estas infracciones, aun cuando se trate de una micro empresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla N° MYPE del cuadro del artículo 48, aplicándose una sobretasa del 50%.

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

48.1-C Tratándose de las infracciones tipificadas en

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

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

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

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

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

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

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

\* 200 UIT's en los demás casos.

48.2 Para los casos de infracciones por incumplimiento de las normas del régimen especial de los trabajadores del hogar, se aplicarán las sanciones previstas en la siguiente tabla, debiendo considerarse una infracción por cada trabajador afectado:

Empleador del Hogar	
Gravedad de la Infracción	Monto de la sanción
Leve	0.05 UIT
Grave	0.13 UIT
Muy grave	0.25 UIT

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

Cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una infracción prevista en el presente Reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad."

#### Artículo 3.- Prohibición de duplicidad de inspecciones

Dentro de un mismo año fiscal, la Autoridad Inspectiva de Trabajo no podrá programar más de una orden de inspección sobre una misma materia respecto del mismo sujeto inspeccionado. Las órdenes de inspección que se emitan en contravención de este artículo no pueden concluir con la emisión de un acta de infracción.

Esta disposición no afecta la generación de órdenes de inspección por denuncia de incumplimientos de obligaciones sociolaborales.

#### Artículo 4.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

#### ÚNICA.- Modificación del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo

Modifícase el artículo 83 del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, el que queda redactado de la siguiente manera:

"Artículo 83.- El empleador debe entregar al trabajador copia del contrato de trabajo en el plazo de tres (3) días hábiles contados desde el inicio de la prestación de servicios."



**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**ÚNICA.- Derogación**

Deróganse el numeral 24.7 del artículo 24 y el numeral 39.2 del artículo 39 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintinueve días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD  
Presidente de la República

ALFONSO GRADOS CARRARO  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

1527079-1

**Aprueban Reglamento de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedades en estado grave o terminal o sufran accidente grave**

**DECRETO SUPREMO  
N° 008-2017-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la protección de su salud, del medio familiar y de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa;

Que, el Convenio 156 de la OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 24508, indica en el numeral 1 de su artículo 3 que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional la permisión de que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales;

Que, mediante la Ley N° 30012 se ha establecido el derecho de licencia a favor de los trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave;

Que, conforme a lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30012, corresponde aprobar su reglamento a fin de garantizar la mejor aplicación de la referida ley;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

**Artículo 1.- Aprobación**

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, el que consta de ocho (8) artículos, dos (2) Disposiciones Complementarias Finales y un Anexo; y forma parte integrante del presente decreto supremo.

**Artículo 2.- Refrendo**

El presente decreto supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y la Ministra de Salud.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD  
Presidente de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI  
Presidente del Consejo de Ministros

PATRICIA J. GARCÍA FUNEGRA  
Ministra de Salud

ALFONSO GRADOS CARRARO  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 30012, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE GRAVE**

**Artículo 1.- Objeto**

El presente reglamento tiene por objeto establecer las pautas para la mejor aplicación de la Ley N° 30012, Ley que establece el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

Entiéndase que toda referencia a la Ley en la presente norma corresponde a la Ley N° 30012.

**Artículo 2.- Definiciones**

Para efectos de la aplicación de la Ley, deben considerarse las siguientes definiciones:

1. Familiares directos: son los hijos, independientemente de su edad; padre o madre; cónyuge o conviviente del trabajador.

Asimismo, se considera a los menores de edad sujetos a tutela, así como a los incapaces mayores de edad sujetos a curatela. Las instituciones de tutela y curatela se rigen por lo previsto en las normas correspondientes del Código Civil.

2. Conviviente: es aquella persona que junto con el trabajador conforma una unión de hecho, según lo establecido en el artículo 326 del Código Civil.

3. Enfermedad grave: es aquella cuyo desarrollo pone en riesgo inminente la vida del paciente y requiere cuidado médico directo, continuo y permanente; siendo necesaria la hospitalización.

4. Enfermedad terminal: es aquella situación producto del padecimiento de una enfermedad avanzada, progresiva e incurable en la que no existe posibilidades razonables de respuesta al tratamiento específico y con un pronóstico de vida inferior a seis (6) meses.

5. Accidente grave: es cualquier suceso provocado por una acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad, que puede ser determinada de una manera cierta y que pone en serio e inminente riesgo la vida de la persona; siendo necesaria la hospitalización.

6. Certificado médico: documento emitido por un profesional médico habilitado, perteneciente a un establecimiento de salud, público o privado, en el que conste el estado de salud del familiar o conviviente y en el cual se califique si constituye una enfermedad grave o terminal, o un accidente grave.

El certificado médico se emite conforme al formato aprobado mediante la primera disposición complementaria final.

**Artículo 3.- Trabajadores con derecho a la licencia**

El derecho al goce de una licencia remunerada por el plazo máximo de siete (7) días calendario en caso de contar con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, corresponde a los trabajadores de la actividad pública y privada, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan.