

de Economía y la Oficina General de Planeamiento Estratégico;

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud, de conformidad con la Ley N° 27209, Ley de Gestión Presupuestaria del Estado, la Ley N° 28128, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2004 y, en concordancia con el Artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, el Artículo 7° de su Reglamento y la Directiva N° 005-2003-CONSUCODE/PRE aprobada mediante Resolución N° 380-2003-CONSUCODE/PRE;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- ACLARAR, la Resolución Ministerial N° 616-2004/MINSA, en el extremo referido a su anexo 01 que indica número de referencia 132 debiendo ser número de referencia 117.

Artículo Segundo.- APROBAR, la inclusión de los procesos de selección detallados en el Anexo N° 01: "PROCESO DE SELECCIÓN INCLUIDO EN EL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES" y la exclusión del proceso de selección detallado en el Anexo N° 02: "PROCESO DE SELECCIÓN EXCLUIDO DEL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES" del Plan Anual de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Central del Ministerio de Salud, para el ejercicio presupuestal 2004, los mismos que forman parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Tercero.- Disponer que la Oficina General de Administración informe al Consejo Superior de Contrataciones y Adquisiciones del Estado (CONSUCODE) y a la Comisión de Promoción de la Pequeña y Micro Empresa (PROMPYME), sobre la modificación del Plan Anual dentro de los diez días hábiles siguientes a su aprobación.

Artículo Cuarto.- Disponer que la Oficina General de Administración ponga al alcance del público interesado en revisar o adquirir el Plan Anual de Adquisiciones y Contrataciones modificado al valor de su reproducción en la Oficina de Programación y Adquisiciones, y editar en la página web de la Institución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

PILAR MAZZETTI SOLER
Ministra de Salud

13568

TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dictan normas reglamentarias de la Ley N° 28048, Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto

DECRETO SUPREMO
N° 009-2004-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que los derechos a la vida, a la igualdad en el trabajo, a la salud y a la atención prioritaria y protección del Estado hacia la madre que trabaja, se encuentran consagrados en la Constitución Política del Perú de 1993;

Que, asimismo, los derechos antes mencionados se encuentran recogidos en diferentes tratados internacionales ratificados por el Perú, como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad e Higiene

Ocupacional; la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, etc;

Que la OIT, contempla como uno de sus derechos fundamentales la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y, como un eje prioritario para la instauración del *Trabajo Decente*, la protección de la maternidad, la cual incluye la adopción de medidas que garanticen a las mujeres gestantes la no realización de trabajos considerados perjudiciales o que conlleven un riesgo significativo para su salud o la del niño;

Que, a nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implantar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, así como el derecho a interrumpir su actividad cuando razonablemente exista un peligro inminente, teniendo derecho a cambio de puesto o tarea por distintas razones, entre ellas la salud;

Que, la maternidad es un proceso biológico exclusivo de las mujeres, el cual requiere una regulación tendiente a proteger su salud así como el desarrollo normal del embrión, el feto y el recién nacido, ante posibles riesgos que puedan presentarse en el trabajo, ya sea por exposición a determinados agentes, a condiciones de trabajo o cambios fisiológicos propios del embarazo;

Que, por lo señalado en el párrafo precedente, la maternidad puede significar una limitación para que las mujeres ejerzan efectivamente el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, de manera directa en la fase de permanencia en el empleo, e indirectamente en el acceso al mercado laboral. De ahí la obligación del Estado de tomar acciones tendientes a evitar que se vean perjudicadas en su desarrollo ocupacional a causa de la maternidad;

Que, en este contexto, se ha aprobado la Ley N° 28048 que establece una protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, protección que, como su nombre lo indica, se dispensa a la mujer, no por ser tal, sino en atención al hecho biológico de la maternidad, con la finalidad de garantizar su permanencia en el empleo, así como su desarrollo ocupacional sin afectación de sus derechos;

Que, en aplicación del artículo 3° de la Ley, resulta necesario dictar las normas reglamentarias que permitan su adecuada aplicación, en armonía con las normas antes descritas; y,

En uso de las facultades conferidas por el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- Ámbito de aplicación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 28048, el derecho a no realizar labores que pongan en riesgo la salud de la mujer y/o el desarrollo normal del embrión y el feto es de aplicación a toda trabajadora durante el período de gestación.

Artículo 2°.- Situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

Se consideran situaciones susceptibles de poner en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto:

1. Riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de gestación:

a. La exposición de la mujer gestante a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos, debido al lugar donde desarrolla las labores propias de su puesto de trabajo.

b. La manipulación de sustancias peligrosas necesarias para la realización de las labores propias de su puesto de trabajo.

2. Riesgos adicionales derivados de cambios fisiológicos en la mujer gestante.

c. El deterioro preexistente en la salud de la mujer que, unido al estado de gestación, le impide desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.

d. El deterioro del estado de salud o condición física generado por el embarazo, que impide a la mujer gestante desarrollar labores propias de su puesto de trabajo, sin constituir incapacidad temporal para el trabajo.

Artículo 3°.- Carácter temporal del cambio de labores.

La asignación de labores distintas a las habituales, incluso la que conlleva un cambio de puesto de trabajo, constituye una medida temporal, que se mantiene en tanto persista alguna de las situaciones descritas en el artículo 2° del presente Reglamento. Culmina indefectiblemente con el parto.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, por pacto individual o convenio colectivo se puede acordar extender la medida hasta que concluya el período de lactancia, en atención a los riesgos que puedan afectar al recién nacido a través de la leche materna.

Artículo 4°.- Obligaciones del empleador.

El empleador, como parte de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberá:

1. Evaluar los riesgos por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo que, por el puesto de trabajo o por las labores que se realizan, puedan afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, de manera cierta o potencial. Dicha evaluación debe contemplar:

- 1.1. Naturaleza, grado y duración de la exposición.
- 1.2. Valores límite permitidos de exposición.
- 1.3. Posibles efectos en la salud de las trabajadoras expuestas a riesgos particulares.

2. Poner en conocimiento del personal el resultado de la evaluación de riesgos que pueden afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

3. Repetir la evaluación cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo que pueda implicar una exposición de los trabajadores.

Artículo 5°.- Colaboración de la Inspección del Trabajo.

El empleador o la mujer gestante podrán solicitar la orientación de la Inspección del Trabajo para la determinación de los riesgos que puedan afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

Artículo 6°.- Oportunidad para la presentación de la solicitud.

El derecho a no realizar labores que pongan en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto puede ser ejercido cuando se presente alguna de las situaciones mencionadas por el artículo 2° del presente Reglamento, ya sea al inicio o durante el período de gestación.

Artículo 7°.- Contenido del certificado médico.

La trabajadora deberá solicitar a su empleador no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto. A estos efectos, deberá presentar certificado médico respectivo, conteniendo la siguiente información:

1. Riesgos generados por las condiciones de trabajo durante el período de gestación.

- a. La acreditación del estado de gestación de la trabajadora.
- b. El tiempo del estado de gestación.

2. Riesgos adicionales derivados de los cambios fisiológicos en la mujer gestante.

a. La acreditación del estado de gestación de la trabajadora.

b. El tiempo del estado de gestación.

c. Las labores que la mujer gestante está impedida de realizar, así como el tiempo que debe mantenerse la medida. Dicho plazo puede ser ampliado o recortado por posteriores certificados médicos, en atención a su estado de salud.

Cuando la trabajadora realice labores de riesgo, según el inciso 1) del artículo 2° del presente Reglamento, con la acreditación del estado de gestación en el certificado médico, el empleador debe proceder a la modificación de las labores, en aplicación de lo previsto en la evaluación de riesgos comunicada a la trabajadora.

De no haber realizado la evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 4 del presente Reglamento, el empleador deberá aplicar directamente los listados elaborados por la Comisión Técnica Multisectorial a que hace referencia el artículo 19° del presente Reglamento. En estos casos, el empleador sólo podrá negar la modificación de las labores, después de realizada una visita inspectiva del servicio de Inspección del Trabajo que certifique la no existencia de riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo del feto y el embrión.

Artículo 8°.- Plazo en que debe ser atendida la solicitud.

Recibida la solicitud por el empleador, éste debe proceder a la modificación de las labores en el más breve plazo.

De existir riesgo inminente, el empleador apartará a la trabajadora de las labores que ocasionan el riesgo a su salud y/o al desarrollo normal del embrión y el feto, sin perjuicio de que se atienda a su solicitud, de acuerdo a lo previsto en el siguiente artículo.

Artículo 9°.- Asignación de labores que no pongan en riesgo la salud y/o el desarrollo del embrión y el feto.

El empleador, con el fin de asignar labores que no pongan en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo del embrión y el feto, podrá:

1. Efectuar cambios en la manera de realizar las mismas labores, sin modificación del puesto de trabajo. En este caso, debe adaptar física o técnicamente las condiciones de trabajo con la finalidad de controlar, limitar o eliminar los riesgos existentes.

2. Si la medida descrita en el numeral precedente no fuera posible, por imposibilidad técnica u objetiva, o no resultara razonable o suficiente para controlar los riesgos existentes, el empleador deberá modificar las labores a través de un cambio de puesto de trabajo a un puesto similar en atención a su categoría ocupacional.

3. Si no fuera posible asignar labores que no pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto dentro de la categoría ocupacional de la trabajadora, de acuerdo con lo previsto por el numeral precedente, se le asignará labores en un puesto de trabajo perteneciente a una categoría ocupacional distinta, sea ésta inferior o superior.

Por convenio colectivo se podrá establecer la suspensión de las labores, con la obligación del empleador de pagar un monto mensual a la trabajadora que no podrá ser inferior a lo que le correspondería como subsidio por incapacidad temporal, en caso las medidas descritas en los párrafos precedentes no sean posibles de ejecutar o no sean suficientes para controlar los riesgos existentes.

Artículo 10°.- Mantenimiento de los derechos.

La asignación de labores que no pongan en riesgo la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, a través de cualquiera de las medidas señaladas en el artículo anterior, no afectará los derechos laborales, económicos o profesionales de la trabajadora.

1. En caso de que la trabajadora se mantenga en su puesto o sea cambiada a otro puesto de su misma cate-

ría ocupacional, mantendrá los mismos derechos laborales, económicos y profesionales.

2. En caso de que la trabajadora haya sido cambiada a un puesto de trabajo de una categoría o grupo ocupacional inferior, mantendrá los derechos laborales, económicos y profesionales de su puesto de origen, incluidos los que dependen del cargo.

3. En caso de que la trabajadora haya sido cambiada a un puesto de trabajo de una categoría o grupo ocupacional superior al de su puesto de origen, tendrá derecho a recibir los montos adicionales por desempeñar ese puesto. Sin embargo, concluida la situación que dio origen al cambio de labores, de acuerdo al artículo 3º del presente reglamento, la trabajadora deberá retornar a su puesto habitual en las condiciones originales, sin que ésta pueda alegar hostilidad en los términos señalados en la legislación vigente.

Artículo 11º.- Retorno a las labores de origen.

Se garantiza a la mujer gestante el derecho de retornar a las labores y, de ser el caso, al puesto de trabajo que venía desempeñando, o a uno equivalente, con la misma remuneración y demás derechos.

El empleador está obligado a retornar a la trabajadora a sus labores originarias una vez concluida la situación que dio origen al cambio de labores, en un plazo que no superará los 15 días naturales o, con posterioridad del parto, inmediatamente a su retorno al centro de trabajo culminado su descanso post natal. En caso contrario, la trabajadora podrá accionar, de ser el caso, por hostilidad, según la legislación vigente, sin perjuicio de las sanciones que puedan ser impuestas por el servicio de Inspección del Trabajo, de acuerdo al Decreto Legislativo Nº 910.

Artículo 12º.- Incumplimiento del empleador.

En caso el empleador no cumpla con asignar a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, la trabajadora podrá interrumpir su actividad laboral, sin perjuicio de cumplir con sus demás obligaciones laborales, siempre que razonablemente considere que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su salud o seguridad, sin sufrir perjuicio alguno en sus derechos laborales.

A estos efectos, la trabajadora comunicará a su empleador que no realizará las labores que le ocasionan un riesgo en su salud y/o en el desarrollo normal del embrión y el feto hasta que se le asignen labores que no perjudiquen su estado.

Una vez que el empleador asigne y comunique a la trabajadora las nuevas labores que no supongan un riesgo en su salud y/o en el desarrollo normal del embrión y el feto, la trabajadora deberá cumplir con las nuevas labores encomendadas, de manera inmediata.

Disposiciones Transitorias y Finales

Primera.- Los empleadores deberán cumplir las obligaciones establecidas en el artículo 4º del presente Reglamento en un plazo de ciento veinte (120) días desde la publicación de los listados a que se refiere el artículo 19º del presente Reglamento. El incumplimiento por parte del empleador constituye infracción de segundo grado, conforme al Decreto Legislativo Nº 910.

Segunda.- Constitúyase una Comisión Técnica Multisectorial encargada de elaborar los siguientes documentos: Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo, Listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo, y Lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos.

La Comisión Técnica Multisectorial está conformada por:

1. El Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo o su representante.
2. Un representante del Ministerio de Salud.
3. Un representante del Instituto de Enfermedades Neoplásicas - INEN.
4. Un representante del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN.

5. Un representante de los empleadores.

6. Un representante de los trabajadores.

Los miembros titulares pueden designar representantes alternos.

Mediante Resolución del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se determinarán los plazos y demás aspectos vinculados con el funcionamiento de la referida comisión.

Tercera.- En tanto la Comisión cumpla con elaborar los documentos referidos en el artículo 19º del presente Reglamento, con el fin de conceder la adaptación de labores a aquellas trabajadoras que soliciten no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, los empleadores tomarán como referencia los Listados I y II, de este Reglamento, que recogen el contenido pertinente de los anexos de la Directiva 92/85/CEE de la Unión Europea.

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

Quinta.- La presente norma entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

JAVIER NEVES MUJICA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

LISTADO I

Actividades en las cuales deberá determinarse la naturaleza, el grado y la duración de la exposición para evaluar su repercusión sobre el embarazo y las medidas a adoptarse.

I. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales y/o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

1. Choques, vibraciones o movimientos.
2. Manutención manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
3. Ruido.
4. Radiaciones ionizantes.
5. Radiaciones no ionizantes.
6. Frío y calor extremos.
7. Movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del establecimiento), fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora.

II. Agentes biológicos, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas, y siempre que no figuren todavía en el Listado II.

1. agente biológico del grupo 2: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad en el hombre y pueda suponer un peligro para los trabajadores; es poco probable que se propague a la colectividad; existen generalmente profilaxis o tratamiento eficaces;

2. agente biológico del grupo 3: un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y presente un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en la colectividad, pero existen generalmente una profilaxis o tratamiento eficaces;

3. agente biológico del grupo 4: un agente patógeno que cause una enfermedad grave en el hombre y suponga un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague en la colectividad; no existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces.

III. Agentes químicos en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido y siempre que no figuren todavía en el Listado II:

1. Las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46 y R 47 en la medida en que no figuren todavía en el Listado II;
2. Fabricación de auramina.
3. Trabajos que supongan exposición a los hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, el alquitrán, la brea, el humo o los polvos de la hulla.
4. Trabajos que supongan exposición al polvo, al humo o a las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel.
5. Procedimiento con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico.
6. Mercurio y derivados;
7. Medicamentos antimitóticos;
8. Monóxido de carbono;
9. Agentes químicos peligrosos de penetración cutánea formal.

IV. Procedimientos, procedimientos industriales que figuran en los puntos 2 a 5 del punto III.

V. Condiciones de trabajo

1. Trabajos de minería subterráneos.

LISTADO II

La mujer gestante no podrá ser obligada, en ningún caso, a realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los siguientes agentes y condiciones de trabajo que pongan en peligro su seguridad o salud

I. Agentes físicos.

1. Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo.

II. Agentes biológicos.

1. Toxoplasma.
2. Virus de la rubéola, salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

III. Agentes químicos.

1. Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

IV. Condiciones de trabajo.

1. Trabajos de minería subterráneos.

13595

Modifican el D.S. N° 020-2001-TR, que aprobó el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador

DECRETO SUPREMO N° 010-2004-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la vigencia del Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y de su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 020-2001-TR viene evidenciado que el desarrollo de la función inspectiva puede ser optimizado a través del adecuado y correcto ejercicio de las facultades fiscalizadoras que el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país, y la ley otorgan a la inspección del trabajo;

Que, bajo este orden de cosas, y en aras de contribuir a la eficacia de la labor inspectiva, resulta necesario modificar diversos artículos del Decreto Supremo N° 020-2001-

TR, ajustando dicha norma a la necesidad de facilitar la actuación fiscalizadora de la inspección del trabajo, con estricta sujeción ley y con plena observancia de las garantías para los administrados que deben de regir en toda actuación administrativa; y,

En ejercicio de la potestad regulada en el inciso 8) del artículo 108° de la Constitución Política y estando a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 910;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Modificatorias

Modifícase los artículos 4°, 9°, 12°, 16°, 17°, 34°, 35°, 36°, 37°, 38°, 39°, 40°, 41°, 44°, 45°, y 50° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, los cuales quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 4°.- Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

En aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, la AAT vela porque no se vulneren los derechos laborales mínimos reconocidos por normas imperativas.

Artículo 9°.- Aplicación del principio de primacía de la realidad y presunciones en el servicio inspectivo.

9.1 Sin perjuicio de la facultad general establecida en el artículo 3° del Reglamento, se presume la existencia de un vínculo de naturaleza laboral, salvo prueba en contrario, cuando dentro de un procedimiento de inspección de trabajo se constate cualquiera de las siguientes situaciones:

a. El trabajador realiza una labor o presta servicios en un cargo, similar o equivalente, a los de otro trabajador registrado en las planillas de pago de la empresa.

b. Habiendo concluido los convenios de formación laboral juvenil, prácticas preprofesionales o aprendizaje, o superado los límites legales, la persona continúa prestando servicios a la empresa que lo contrató.

c. La labor realizada por el trabajador se encuentra dentro de los puestos de trabajo calificados por norma expresa como laborales o de carácter subordinado.

d. En la prestación de un servicio se comprueba las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y en el caso específico de la subordinación, manifestaciones tales como la existencia de un horario de trabajo, la reglamentación de la labor, el dictado de órdenes o la sanción en el desempeño de la misma, entre otras, conforme al Artículo 9° del TUO.

9.2. La presunción del numeral anterior también se aplica a las empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que destaquen personal en empresas usuarias, independientemente de la denominación que las partes otorguen al contrato, cuando se constate cualquiera de las siguientes situaciones:

a. El personal destacado es contratado por la empresa especial de servicios o cooperativa de trabajadores bajo un contrato diferente al laboral o asociativo laboral, según corresponda. En este caso, la relación laboral se presume respecto de la empresa o cooperativa que haya destacado a dicho personal.

b. La empresa usuaria no acredita la condición de trabajador destacado por una empresa especial de servicios o cooperativa de trabajadores. En este caso, se presume la existencia de una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador destacado.

9.3. La infracción a los supuestos de intermediación laboral previstos en la Ley N° 27626 y en su Reglamento determina que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria.

Artículo 12°.- Autorización judicial de descerraje

Cuando la Autoridad Judicial autorice el descerraje, en aplicación de lo previsto en el inciso b) del artículo 7° de la Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo sancionará al empleador siempre que considere que ha existido un acto de obstrucción. La multa es la máxima prevista para este

supuesto, de conformidad al artículo 19° de la Ley y al numeral 44.2 del artículo 44° del Reglamento.

Artículo 16°.- Medidas de aplicación inmediata.

16.1 En aplicación del inciso i) del artículo 7° de la Ley, los inspectores del trabajo están facultados para requerir al empleador o su representante las modificaciones en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores.

a. Verificar la adopción y cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo

b. Verificar el establecimiento de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, de planes integrales de prevención de riesgos, así como la identificación y evaluación participativa de riesgos en el centro de trabajo; en los casos que corresponda de conformidad con la legislación sobre la materia

c. Requerir al empleador o su representante las modificaciones en los métodos de trabajo y de producción (bienes o servicios), en las características generales de los locales, instalaciones, equipos e insumos; y en la organización y ordenamiento de las labores

16.2. De conformidad con lo establecido en el inciso h) del artículo 7° de la Ley, cuando exista riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, los inspectores del trabajo pueden ordenar las medidas de aplicación inmediata necesarias para corregir los incumplimientos detectados, incluida la paralización inmediata de las labores en el área afectada. En estos casos, se notifica la adopción de las medidas o la paralización inmediata de labores en la propia diligencia de inspección, debidamente sustentadas, así como el plazo o condición para su levantamiento.

16.3 En aplicación del inciso j) del artículo 7° de la Ley, el Inspector del Trabajo puede proponer a la AAT el cierre o clausura de los locales o sectores afectados o el retiro de determinadas máquinas, artefactos o equipos, cuando unos u otros ofrezcan peligro para la vida o la integridad física del trabajador.

16.4. De no cumplirse lo dispuesto por el Inspector del Trabajo o la AAT, la responsabilidad del empleador se agrava si a consecuencia de ello, se produjeran accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales u otros daños a la salud y seguridad de los trabajadores.

16.5. El empleador puede dejar constancia de su disconformidad con las medidas ordenadas por el Inspector del Trabajo, siempre que en el acta de inspección impugne la decisión adoptada. La impugnación del acta se materializa con sujeción a lo señalado en el Artículo 17° de la Ley, y ésta no suspende la ejecución inmediata de las medidas decretadas por el Inspector del Trabajo. La impugnación es resuelta en un plazo máximo de 48 (cuarenta y ocho) horas.

Artículo 17°.- Facultad conciliatoria en inspecciones especiales.

17.1. Cuando el Inspector del Trabajo cuente con acreditación de conciliador, la solicitud expresa de conciliación, formulada por ambas partes, debe constar en el acta de inspección y realizarse inmediatamente después de iniciada la diligencia inspectiva.

17.2 Cuando las partes soliciten la conciliación y el Inspector del Trabajo no cuente con la acreditación correspondiente, debe dejar constancia de la solicitud en el acta, remitiendo copia de la misma al servicio de conciliación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a la Dirección Regional de Trabajo respectiva, a fin de que, en aplicación del artículo 74° del Reglamento, notifique a las partes la realización de la audiencia de conciliación.

17.3 La conciliación procede respecto de todas o algunas de las materias objeto de la visita. En ambos supuestos, deberá velarse porque no se afecten derechos irrenunciables del trabajador.

17.4 La AAT competente para refrendar el acta de conciliación es el Subdirector de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador o AAT que ejerza sus funciones. El refrendo se emite dentro de los 2 (dos) días hábiles posteriores a la

diligencia o audiencia de conciliación.

Artículo 34°.- Trámite de un proceso de inspección programada a de oficio.

34.1 Ordenado el inicio de un proceso de inspección programada, el Inspector del Trabajo se constituye en el centro de trabajo con la respectiva orden de visita, para cumplir con el mandato encomendado.

34.2 Efectuada la visita, levanta el acta dejando constancia de los incumplimientos detectados si corresponde, y de los hechos verificados. Tratándose de inspecciones sobre seguridad y salud en el trabajo debe incluir, además, de ser el caso, las medidas correctivas convenientes.

34.3 De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de segundo o tercer grado, sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente, se otorga al empleador un plazo no menor de 10 (diez) ni mayor de 30 (treinta) días hábiles en la inspección general, y no menor de 3 (tres) ni mayor de 10 (diez) días hábiles en la inspección específica, para la subsanación de las infracciones. Sólo en el caso de normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo y de acuerdo a la naturaleza de las infracciones, puede darse un plazo mayor, en el cual debe encontrarse sustentado en consideraciones objetivas.

34.4 Vencido el plazo, se efectúa la visita de reinspección, la cual está dirigida a constatar la subsanación de las infracciones detectadas en la visita de inspección. Sin perjuicio de ello, puede verificarse nuevos hechos que, a juicio del Inspector del Trabajo, son relevantes para futuras fiscalizaciones.

34.5 De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de primer grado, además de imponer la multa correspondiente, la AAT incluye a los empleadores infractores dentro del registro de empresas que preferentemente serán objeto de inspección programada en forma aleatoria.

Artículo 35°.- Solicitud de inspección especial a pedido de parte.

35.1. La inspección especial se realiza a pedido de un trabajador o trabajadores, de un ex trabajador, de una organización sindical con respecto de los trabajadores a quienes representa, de un empleador o de un tercero con legítimo interés. La solicitud contiene los siguientes datos mínimos:

a. Indicación de la AAT competente;

b. Nombre o razón social, documento de identificación, nombre del representante legal y número de su documento de identidad y domicilio del solicitante;

c. Determinación clara y concisa de los hechos cuya constatación se requiere;

d. La ubicación del centro de trabajo con las referencias correspondientes;

e. La denominación, razón social o nombre comercial del empleador del centro de trabajo a inspeccionar, así como su número de Registro Único del Contribuyente. De encontrarse el empleador en el sector informal o no estructurado, basta con indicar su nombre comercial;

f. Firma del solicitante o representante legal.

g. Cuando la solicitud haya sido presentada por un trabajador con vínculo laboral vigente y siempre que no se trate de solicitudes referidas a verificación de vínculo laboral, éste señalará además si participará o no en la diligencia inspectiva. En este último supuesto, su identidad se mantendrá en reserva, de conformidad con lo previsto en el inciso d) del artículo 9° de la Ley.

35.2. A la solicitud debe adjuntarse copia del documento de identidad o del Registro Único del Contribuyente, según se trate de una persona natural o jurídica, respectivamente. Las organizaciones sindicales deben adjuntar copia simple del registro sindical y de la comunicación a la AAT de la elección de la Junta Directiva vigente.

Artículo 36°.- Presupuestos para una solicitud de inspección especial por incumplimientos de normas.

36.1 Para verificar el notorio incumplimiento de normas legales o convencionales, contemplado en el numeral 16.3 del Artículo 16° de la Ley, se atiende a los

criterios y materias establecidos en el inciso a) del artículo 5° de la Ley.

36.2 Tratándose de incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo o de la constatación de hechos expresamente determinados y vinculados a la relación laboral, la AAT evaluará la procedencia de la petición teniendo en consideración la necesidad de su inmediata comprobación.

36.3 En cualquier caso, la AAT debe resolver la solicitud de inspección especial en un plazo no mayor de 3 (tres) días hábiles. De no producirse resolución expresa, el solicitante podrá entender denegado su pedido y presentar el recurso de impugnación correspondiente.

Si la solicitud de inspección especial no cumple con los requisitos formales previstos en el artículo 35° del Reglamento, la AAT otorgará al solicitante un plazo de 3 (días) hábiles más el término de la distancia para su subsanación, bajo apercibimiento de entenderse denegado el pedido.

De ser declarada procedente, la AAT tiene un plazo de 5 (cinco) días hábiles para efectuar la visita de inspección.

36.4 La AAT puede ordenar la realización de una inspección programada cuando existan múltiples solicitudes de inspecciones especiales respecto de un mismo empleador y sobre similares incumplimientos.

Artículo 37°.- Trámite de un procedimiento de inspección especial o a pedido de parte.

37.1 El procedimiento se origina a solicitud de la parte interesada, debiendo la inspección estar dirigida a verificar lo que la AAT haya determinado de conformidad con lo establecido en el artículo 39°-A del Reglamento, luego de su calificación.

37.2 De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de segundo o tercer grado, sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente, se otorga al empleador el plazo máximo establecido para la inspección programada específica a los efectos de que proceda a la subsanación de las infracciones detectadas, notificándose en el mismo acto con día y hora a las partes para la realización de la correspondiente visita de reinspección.

37.3 De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de primer grado, además de imponer la multa correspondiente, la AAT incluye a los empleadores infractores dentro del registro de empresas que preferentemente serán objeto de inspección programada en forma aleatoria.

Artículo 38°.- Inspección a iniciativa del Inspector del Trabajo.

La inspección a iniciativa del Inspector del Trabajo se lleva a cabo de conformidad con las reglas previstas por el artículo 40° del Reglamento, con la sola excepción de la obligación de presentar la orden de visita respectiva.

El Inspector del Trabajo da cuenta al empleador de los hechos que motivan la visita, de conformidad con lo establecido en el numeral 16.4 del artículo 16° de la Ley. Sin perjuicio de ello, puede constatar la existencia de cualquier incumplimiento que ponga en peligro la integridad física, la salud o la seguridad de los trabajadores.

La reinspección se sujeta a lo establecido en el artículo 37° del Reglamento.

Artículo 39°.- De la obstrucción, abandono o inasistencia a la diligencia inspectiva

39.1. Constituye obstrucción a la diligencia inspectiva de trabajo, la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. También constituyen acto de obstrucción obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.

39.2. El abandono de la diligencia inspectiva se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta con-

forme al inciso b) del Artículo 40° del Reglamento, deja el lugar de la diligencia, negándose a suscribir el acta. En este caso, la diligencia prosigue hasta su conclusión, debiendo el Inspector del Trabajo dejar constancia del hecho producido.

39.3. Constituye inasistencia a la diligencia cuando, a pesar de que el Inspector del Trabajo o la AAT haya citado con la debida anticipación a las partes para la realización de una diligencia, éstas no concurren.

39.4. La AAT, con el informe del Inspector del Trabajo que dé cuenta de cualquiera de los hechos descritos anteriormente, impone una sanción al empleador por su responsabilidad, salvo prueba en contrario. Para dicho efecto, se debe ceñir a lo establecido en el literal b), numeral 19.1, del Artículo 19° de la Ley.

Artículo 40°.- De la diligencia inspectiva y de las actas de inspección

Las diligencias inspectivas se efectúan de la siguiente forma:

a. De conformidad con el inciso a) del artículo 9° de la Ley, el Inspector del Trabajo comisionado se presenta en el centro de trabajo e informa del motivo de su visita, exhibiendo su credencial y la respectiva orden de visita al empleador y a los trabajadores, o a sus respectivos representantes, solicitando las facilidades para el cumplimiento de su labor.

La realización de esta comunicación no impide que, en uso de sus potestades de fiscalización y control, el Inspector del Trabajo pueda efectuar un recorrido por las instalaciones del centro de trabajo con carácter previo al inicio de la diligencia inspectiva. La realización de este recorrido, así como los detalles de lo constatado en el mismo, deben ser consignados en la parte inicial del Acta de Inspección, y no impiden al Inspector del Trabajo efectuar recorridos posteriores por el centro de trabajo.

b. Comunicada a las partes la realización de la visita inspectiva, éstas suscribirán la página inicial del acta de inspección en señal de su presencia. En ausencia de alguna las partes, el Inspector del Trabajo notifica la realización de la diligencia en la fecha más próxima posible, con una anticipación mínima de 24 (veinticuatro) horas desde el momento de su notificación. En la notificación debe especificarse expresamente que la visita se efectúa con la parte que se encuentre presente. En este supuesto, el valor del acta de inspección es el mismo que el que tiene un acta de inspección realizada con ambas partes.

c. El Inspector del Trabajo registra en el acta los hechos verificados, los incumplimientos advertidos y el razonamiento lógico jurídico que motiva dicha calificación. Además, asienta lo manifestado por las partes y, de ser el caso, agrega sus observaciones a la misma.

d. Al finalizar la diligencia inspectiva, el Inspector del Trabajo y las partes presentes suscribirán el acta de inspección por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de ellas. Conforme al inciso i) del numeral 17.2 del artículo 17° de la Ley, la falta de firma en el acta por alguna de las partes no invalida su valor legal.

e. De considerarlo necesario, el Inspector del Trabajo puede emitir, con carácter complementario al acta, un informe, de acuerdo al numeral 17.4. del artículo 17° de la Ley.

f. El Inspector del Trabajo debe actuar en presencia de ambas partes durante toda la diligencia inspectiva, sin perjuicio de lo establecido en el inciso c) del artículo 7° de la Ley. Si alguna de ellas quisiera alejarse, puede hacerlo bajo propia responsabilidad, debiendo el Inspector del Trabajo dejar constancia.

Artículo 41°.- De las partes que intervienen en la diligencia inspectiva.

41.1. Para los efectos del artículo 40° del Reglamento, se entiende por representante del empleador al formalmente constituido como tal, a quien ejerce el cargo de Jefe de Personal o de Recursos Humanos o cargo similar dentro de la estructura de la empresa, o en defecto de ambos, a quien se encuentre al frente del centro de trabajo al momento de iniciarse la visita inspectiva, independientemente de si tiene o no vínculo laboral con la empresa.

41.2 En el caso de los trabajadores, debe preferirse como su representante al de la organización sindical del centro de trabajo, de existir, o al trabajador más antiguo, o cualquiera otro que el Inspector del Trabajo decida. En los casos de las inspecciones sobre seguridad y salud en el trabajo, debe preferirse a los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad e Higiene, conjuntamente con el representante de la organización sindical.

41.3 En la inspección especial o a pedido de parte, el trabajador solicitante interviene como parte en la diligencia inspectiva, salvo cuando haya solicitado que su identidad se mantenga en reserva.

41.4 Cuando la inspección especial haya sido solicitada por un ex trabajador, el solicitante es necesariamente la parte laboral del procedimiento.

41.5 Tratándose de inspecciones especiales, cuando de conformidad con lo establecido en el numeral 16.3 del artículo 16° de la Ley, un supuesto de fuerza mayor impida la asistencia del trabajador o ex trabajador a la visita inspectiva, éste puede solicitar la intervención de su representante.

Artículo 44°.- De las multas.

44.1. Las multas se imponen de acuerdo a los criterios y límites establecidos en el Artículo 19° de la Ley, según la gravedad de la infracción acotada y el número de trabajadores afectados, conforme al siguiente cuadro:

Gravedad de la Infracción	Base de Cálculo	Número de Trabajadores Afectados						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-200	201-a+
1°	2.5 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%
2°	5 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%
3°	10 UIT	5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%

En aplicación de lo dispuesto en el numeral 16.5 del artículo 16° de la Ley, en aquellos casos en los que exista reinspección, la multa originalmente impuesta por la AAT es duplicada cuando se comprueba que el incumplimiento subsiste.

44.2. En los actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas, tipificados por el numeral 19.1 del artículo 19° de la Ley como infracciones de segundo grado, se impone una sanción de entre 5 (cinco) y 10 (diez) Unidades Impositivas Tributarias, debiéndose apreciar la AAT el tipo de procedimiento inspectivo, la modalidad del acto efectuado, así como la reiterancia de esta actitud por parte del empleador.

44.3. Para la aplicación de las multas, se establece lo siguiente:

- a. Se considera como infracción el incumplimiento de cada norma legal, precisándose que, por cada año calendario en que se advierta el incumplimiento, se adicionará una infracción.
- b. La referencia a trabajadores afectados comprende, solamente para estos efectos, a los jóvenes que hayan celebrado convenios de formación laboral juvenil, prácticas pre profesionales o aprendizaje.
- c. La AAT, al determinar el número de trabajadores afectados, los considera por una sola vez.

Artículo 45°.- De las micro y pequeñas empresas.

45.1. Tratándose de empresas calificadas como micro o pequeñas empresas de acuerdo a Ley, la base de cálculo para la calificación de las infracciones previstas en los cuadros del Artículo 44° del Reglamento, se reduce en 50%.

45.2. La AAT podrá hacer las verificaciones correspondientes para determinar la condición de micro o pequeña empresa.

45.3. No acceden al beneficio establecido en el presente artículo, aquellos empleadores que tengan la condición de Principales Contribuyentes conforme a las normas sobre la materia".

Artículo 50°.- De la reducción de la multa.

La multa impuesta por la AAT, se reduce en los siguientes casos:

a. Al 50% de la suma originalmente impuesta, cuando el empleador acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes a la fecha en que quedó consentida la resolución de primera instancia que la impone.

b. Al 75% de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el empleador, éste acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes a dicha fecha.

Artículo 2°.- Agregados

Adiciónase los artículos 1°-A, 11-A, 39°-A, 42°-A y 42°-B al Decreto Supremo N° 020-2001-TR con el siguiente texto:

"Artículo 1°-A.- Ámbito de actuación.

De conformidad con el artículo 2° y el inciso a) del artículo 7° de la Ley, la actuación de la Inspección de Trabajo se ejerce sobre:

1. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, todo lugar en el que se ejecute prestación laboral bajo el régimen laboral de la actividad privada, aún cuando el empleador sea la Administración Pública o Empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado.

2. Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se presta trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquéllos.

3. Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino, en lo relativo a los viajes de emigración e inmigración.

4. Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores, que brinden servicios de intermediación laboral.

5. Los domicilios en los que presten servicios trabajadores del hogar. En este supuesto, el ingreso del Inspector del Trabajo requiere autorización expresa del titular del domicilio o, en su defecto, de autorización judicial expedida de conformidad con las normas correspondientes.

Artículo 11°-A.- Inspección en horas de la noche.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 7°-A de la Ley, los inspectores de trabajo están facultados para ingresar libremente a los centros de trabajo en horas de la noche en los siguientes supuestos:

- a. Verificaciones relacionadas con trabajadores que desarrollen labores en jornada nocturna, jornada atípica o no sujetos a la jornada máxima legal.
- b. Verificaciones vinculadas con la realización de labores clandestinas en horas de la noche.
- c. Verificaciones sobre instalaciones, equipos o maquinarias que no puedan ser realizadas sin interrumpir el proceso productivo.
- d. Cuando exista peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores.

Artículo 39°-A.- Orden de visita.

La orden de visita se expide por escrito, detallando el mandato encomendado en la forma que dispone la AAT. De conformidad con el inciso c) del artículo 9° de la Ley, el Inspector del Trabajo está obligado a cumplir su labor en los términos establecidos en dicha orden de visita.

La AAT emite las respectivas órdenes de visita observando lo siguiente:

a. En la Inspección Programada o de Oficio:

Identifica el nombre, la denominación, razón social o nombre comercial del empleador, así como la ubicación del centro o centros de trabajo a ser inspeccionados o, de ser el caso, únicamente determinará de modo preciso el área geográfica dónde debe desarrollarse la diligencia inspectiva. En este último supuesto, la inspección puede recaer sobre todas las empresas ubicadas en dicha área.

b. En la Inspección Especial o a Pedido de Parte:

Identifica el nombre, la denominación, razón social o nombre comercial del empleador y la ubicación del centro de trabajo a ser inspeccionado.

Artículo 42º-A.- Prórroga de la diligencia inspectiva.

Cuando la diligencia inspectiva requiera más tiempo del previsto, el inspector podrá suspenderla para su continuación en el día hábil siguiente. Tal decisión se hará constar en el acta.

La suspensión de la diligencia podrá ordenarse igualmente si no ha sido posible al empleador exhibir la documentación pertinente para acreditar el cumplimiento de las normas a verificar según la Orden de Visita. En este último caso, debe señalar en el mismo acto día y hora para la continuación de la diligencia. Este plazo no podrá exceder de 3 (tres) días hábiles.

Artículo 42º-B.- Calidad del acta de inspección.

De conformidad con el numeral 17º.1 del artículo 17º de la Ley, al tener el acta de inspección el carácter de instrumento público, produce fe respecto a los hechos y circunstancias constatados por el Inspector del Trabajo".

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primera.- De la dirección y supervisión del servicio inspectivo

Precíse que los puestos de dirección vinculados con el servicio de inspección del trabajo pueden ser cubiertos, mediante actos de desplazamiento, por servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Segunda.- Derogatorias

Deróguese los artículos 46º y 52º del Decreto Supremo N° 020-2001-TR.

Tercera.- Del Texto Único Ordenado

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaborará un proyecto de Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 020-2001-TR en el plazo de treinta (30) días.

Cuarta.- Refrendo

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

Quinta.- Entrada en vigencia

El presente decreto supremo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

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

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

JAVIER NEVES MUJICA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

13596

Constituyen Comisión Multisectorial encargada de determinar y proponer incentivos y certificaciones a otorgarse como parte del Plan Nacional "Fomento del Trabajo Decente y la Competitividad Empresarial"

**RESOLUCIÓN SUPREMA
N° 027-2004-TR**

Lima, 20 de julio de 2004

Que; la Organización Internacional del Trabajo viene promoviendo el objetivo del "trabajo decente", esto es, la creación de empleos de calidad con pleno disfrute de los derechos laborales y con respeto la dignidad de la persona, lo que inevitablemente conduce al Estado a una labor de fomento e incentivo de toda buena práctica laboral que tienda al logro de tal objetivo;

Que, en nuestro país se verifican aún algunos niveles de inobservancia de las normas laborales, lo que incide negativamente en la efectividad de ciertos derechos laborales considerados como fundamentales y en la competitividad empresarial; revelando todo ello la necesidad de reforzar la convicción de los propios actores sociales de que sólo una conducta empresarial respetuosa de la legislación y los derechos fundamentales en el trabajo hace sostenible y competitivo un proyecto empresarial y, además, contribuye a la creación de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales;

Que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al amparo de lo establecido en el artículo 5º de la Ley N° 27711, ha aprobado mediante Resolución Ministerial N° 181-2004-TR el Plan Nacional de "FOMENTO DEL TRABAJO DECENTE Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL", cuyo objetivo es la promoción y difusión de las prácticas laborales que hagan efectivos los derechos y principios fundamentales en el trabajo y mejoren la competitividad empresarial;

Que para el logro de tal fin, el plan prevé el otorgamiento de incentivos y certificaciones públicas a los empleadores que se acrediten el cumplimiento de la legislación laboral y la profundización de los derechos y principios fundamentales contenidos en la Declaración de 1998 de la OIT;

Que, el artículo 3º de la mencionada Resolución prevé que la implementación de este plan requiere de la colaboración y participación de instituciones públicas y de los actores sociales, a fin de que se pueda determinar los incentivos a otorgarse como parte del plan; y,

De conformidad con lo establecido en el artículo 3º del Decreto Legislativo N° 650, Ley del Poder Ejecutivo;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Creación de la Comisión Multisectorial

Constitúyase una Comisión Multisectorial encargada de determinar y proponer los incentivos y certificaciones a otorgarse como parte del Plan Nacional "FOMENTO DEL TRABAJO DECENTE Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL".

Artículo 2º.- Conformación de la Comisión

La Comisión Multisectorial estará conformada por:

- Dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, uno de los cuales la presidirá.
- Un representante del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.
- Un representante de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT.
- Un representante del Consejo Superior de Contrataciones y Adquisiciones del Estado - CONSUCODE.
- Un representante del Instituto de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI.
- Un representante de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP.
- Un representante de la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP.
- Un representante de la sociedad civil designado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 3º.- Plazo

La Comisión Multisectorial realizará las funciones encomendadas en un plazo de ciento veinte (120) días calendario desde la publicación de la presente norma.

Artículo 4º.- Del refrendo

La presente resolución es refrendada por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Rúbrica del Dr. ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

JAVIER NEVES MUJICA
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

13606