

**SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE ELECTROLIMA,
EMPRESAS CONCESIONARIAS ELECTRICAS Y AFINES**



1940 - 2017

77 años, al servicio de la clase trabajadora

Av. Nicolás de Piérola 238, Cercado de Lima.
Teléfonos: 01 425-0182 / 01 330-8121 / Entel: 998 272 682
E-mail: suteecea@suteecea.org.pe / www.suteecea.org.pe

**GUIA PARA LA DEFENSA DE TUS
DERECHOS LABORALES
2017**

PRESENTACION

¿QUÉ ES EL SUTEECEA?

El Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines (**SUTEECEA**) es un sindicato de rama de actividad conformado por todos los trabajadores afiliados de las Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines, base de la CGTP y afiliado a la Organización de Energía y Minas – OIEM, Francia. Se fundó el 16 de diciembre de 1940 como Sindicato de Obreros de las Empresas Eléctricas Asociadas.

El trabajo de nuestra organización refleja su compromiso definido, en la defensa irrestricta de los derechos de los trabajadores. Participa activamente para mejorar la situación y resolver la problemática que de todos y cada uno de nuestros afiliados. Para ello, ha modificado sus estructuras y métodos de trabajo sin desviarse de sus principios de clase y con ese propósito está impulsando una serie de cambios que **nos permitan defendernos en mejores condiciones de las agresiones** de la globalización y el neoliberalismo, constituyéndose en un muro de contención ante los abusos y desconocimiento de derechos por parte de la patronal, los gobiernos y el Estado.

El SUTEECEA es un sindicato que avanza y se moderniza. Su objetivo es ser cada vez más eficiente, para dar una mejor orientación y atención al afiliado y sobre todo ser un auténtico y genuino representante y defensor del sentir de los intereses de los trabajadores.

Nuestra Misión

El SUTEECEA tiene como misión defender los derechos y conquistas laborales de los trabajadores del sector eléctrico de la Región Lima, actuando con firmeza, convicción y transparencia en la procura de su bienestar integral, con una calidad de vida digna y satisfactoria, así como de realización personal y social para el desarrollo del país.

Nuestra Visión

La visión del SUTEECEA es lograr condiciones laborales dignas y satisfactorias de bienestar para todos los trabajadores del sector eléctrico de Lima, con un mejoramiento continuo y el desarrollo de nuevos proyectos cuya realización generen el desarrollo integral de los trabajadores y sus familias, mediante la organización y la unidad sindical.

¿QUIENES PUEDEN SER AFILIADOS AL SUTEECEA?

Se pueden afiliar todos los trabajadores que laboran en las empresas de electricidad (ENEL Distribución Perú, Luz del Sur, Tecsur y ENEL Generación Perú). Asimismo, los que trabajan en las empresas contratistas y/o servicios, y en las empresas de ramas afines o conexas de la energía de la Región Lima.

¿CÓMO AFILIARSE?

A través del correo electrónico suteecea@suteecea.org.pe, solicitar los formatos de afiliación, una vez llenado coordinar la entrega con el dirigente de turno. En todo caso, llamando al 01-4250182, el 01-3308121 ó Cel. Entel 998 272 682; y coordinar con el dirigente que lo atienda, una reunión para la atención personalizada que requiera.

INDICE

✓	Presentación	04
✓	Índice	05
✓	Introducción	06
✓	Laudo Arbitral (25.02.1994)	07
✓	Convenios Colectivos (suscritos con Luz del Sur)	14
✓	Convenio Colectivo 2017	16
✓	Beneficios Vigentes – Periodo 2017	17
✓	Condiciones de trabajo establecidos por Ley (Con carácter permanente)	18
✓	Seguridad y Salud en el Trabajo (Sinopsis: Ley, Reglamento y Modificatorias)	26
✓	Reglamento Ley S.S.T. / D.S. N°05-2012-TR	32
✓	Junta Directiva, periodo 2017-2018	35

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta guía laboral es que nuestros afiliados y trabajadores en general conozcan los beneficios y logros que el SUTEECEA ha conseguido a través de los convenios colectivos, laudos arbitrales así como informarte sobre las normas laborales vigentes que contienen beneficios que nos corresponden, a fin de estar debidamente preparado para la defensa de nuestros derechos, ya que, el conocimiento es la piedra angular sobre el que reposa la defensa de los mismos.

El desconocimiento de nuestros derechos laborales representa nuestra principal desventaja y nos coloca en situación débil para defendernos de los abusos por parte de las empresas.

Infórmate adecuadamente y no te dejes sorprender por quienes quieren hacer méritos desconociendo lo que te corresponde, por ello ponemos a tu disposición este trabajo. La defensa de tus derechos no pasa solamente por que los conozcas, sino que estés organizado para defenderlos y solo depende de ti.

LA JUNTA DIRECTIVA

LAUDO ARBITRAL
RESUELTO EL 25 DE FEBRERO DE 1994
ACLARADO EL 01 DE MARZO DE 1994

Este Laudo sustituye las resoluciones administrativas, laudos arbitrales y el conjunto de pactos, convenios y actas suscritas por las Empresas Eléctricas Asociadas y Electrolima con las organizaciones sindicales, antes del presente Laudo. Sus cláusulas principales:

SEGUNDA: INCREMENTO DE REMUNERACIONES

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar a sus trabajadores un incremento general sobre las remuneraciones básicas a través de la Convención Colectiva entre Sindicato-Empresa.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

TERCERA: INCREMENTO POR MAYOR PRODUCTIVIDAD

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar a partir del 01 de junio de 1993, a sus trabajadores con contrato vigente a dicha fecha un incremento adicional del 25% sobre la remuneración básica vigente al 31 de mayo de 1993 al haberse mejorado los índices y niveles de productividad de la empresa.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

CUARTA: ESCALA JERARQUICA Y DE REMUNERACIONES

La empresa conviene con la representación sindical en aplicar a todo el personal, a partir del 01 de octubre de 1992, la Nueva Escala Jerárquica y de Remuneraciones contenida en el anexo "A", la misma que forma parte del presente Laudo.

La administración de la empresa reajustará la referida Escala, cuando se otorguen incrementos generales de remuneración modificando automáticamente en la proporción correspondiente, los distintos niveles remunerativos básicos que conforman su estructura.

Asimismo, la empresa en uso de sus facultades de dirección y administración, cuando lo estime conveniente por razones de funcionamiento de la empresa y con el fin de mantener un sistema adecuado de remuneraciones, sustentado en el incremento de los niveles de productividad y en base a los principios y técnicas de la administración salarial, podrá modificar la referida Escala, sin que ello conlleve en ningún caso rebaja de remuneraciones.

Debe precisarse que la aplicación de la Escala Jerárquica y de Remuneraciones, a la que se hace referencia en el primer párrafo de la presente cláusula, se hizo efectiva a la gran mayoría de los trabajadores, según convenios suscritos con nueve (9) de las diez (10) organizaciones sindicales de la empresa.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

QUINTA: INCLUSION DE TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS EN LA ESCALA JERARQUICA Y DE REMUNERACIONES

La empresa conviene con la representación sindical en hacer extensiva la aplicación de la nueva Escala Jerárquica y de Remuneraciones puesta en vigencia a partir del 01 de octubre de 1992, a todos aquellos trabajadores que no se encuentran comprendidos dentro de dicho sistema remunerativo.

La referida aplicación se efectuará a partir del 01 de octubre de 1992 y conforme a los niveles remunerativos de la Escala, cuya evolución histórica se encuentra contenido en los anexos "B" y "C" que forma parte del presente Laudo de fecha 25.02.94.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

SEXTA: ASIGNACIÓN POR ALIMENTACIÓN PRINCIPAL

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar a todo el personal, una Asignación por concepto de Alimentación Principal, por día laborado. (ver pág. 16)

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

SETIMA: PAGO POR ALIMENTACIÓN EN HORAS EXTRAS

A) AL PERSONAL QUE NO ES DE TURNO:

La empresa conviene con la Representación Sindical en abonar al personal que labora en horas extraordinarias, el pago por concepto de alimentación en la forma que a continuación se indica:

- **Por desayuno.-** Cuando el personal tenga que realizar trabajo extraordinario como mínimo media hora antes del ingreso normal, se le abonará (ver página 17) por concepto de desayuno.
- **Por almuerzo.-** el pago (ver página 17) por concepto de almuerzo tanto en el periodo de verano como en el invierno, se efectuará de la siguiente forma:
 - 1) Los días sábados, domingos y feriados no laborales, tanto en el periodo de verano como el invierno, se pagará a partir de las 13:30 horas, siempre que el trabajador ingrese a laborar antes de las 9:00 horas.
 - 2) Si la jornada extraordinaria efectuada los días sábados, domingos y feriados no laborables es igual o superior en horas trabajadas a la labor efectuada dentro de la jornada normal, se le abonará por concepto de almuerzo, la Asignación por Alimentación Principal. (ver página 16)
 - **Por comida:** el monto (ver página 17) correspondiente a comida, se pagará a partir de las 19:00 horas si el trabajador continúa laborando.
 - **Refrigerio especial:** la suma de (ver página 17) correspondiente al refrigerio especial, se pagará cuando el personal continúe trabajando después de las 22:00 horas.

B) AL PERSONAL DE TURNO:

La empresa conviene con la representación sindical, en abonar al personal de turno los siguientes pagos por alimentación:

- 1) Cuando el personal de turno, labora otra jornada completa en horas extraordinarias a continuación de su turno normal de trabajo, percibirá la Asignación por Alimentación Principal. (Ver página 16)
- 2) Cuando el personal de turno, preste servicio por no menos de cuatro (4) horas extras a continuación de su jornada ordinaria de trabajo, percibirá sólo la asignación por Refrigerio Especial.(Ver página 17)

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

OCTAVA: ASIGNACION FAMILIAR:

A) ASIGNACION POR CONYUGE: La empresa conviene con la representación sindical en otorgar a los trabajadores que tengan o adquieran el estado civil de casado, una asignación mensual (ver página 17) por cónyuge. La referida asignación se otorgará sólo a uno de los cónyuges cuando ambos presten servicios en la compañía.

B) ASIGNACIÓN POR HIJO: La empresa conviene con la representación sindical en otorgar mensualmente la cantidad de (ver página 17) por concepto de Asignación por cada hijo soltero menor de 18 años de edad, debidamente inscrito en la empresa.

La empresa continuará abonando la asignación por hijo después de que cumplan los 18 años de edad, cuando éstos se encuentren cursando satisfactoriamente estudios secundarios, universitarios y en Institutos Superiores Tecnológicos, con un currícula no menos de seis (6) semestres lectivos de duración y siempre que no perciban ingresos remunerados. Los trabajadores acreditarán el derecho a recibir dicha asignación, exhibiendo el derecho a recibir dicha asignación, exhibiendo las constancias de estudios correspondientes.

C) ASIGNACIÓN POR HIJO UNICO, SOSTEN DE MADRE VIUDA

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar mensualmente la suma de (ver página 17) por concepto de Asignación al hijo único sostén de madre viuda.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

NOVENA: ASIGNACION POR ENSEÑANZA ESCOLAR Y POR ESTUDIOS SUPERIORES.

A) ASIGNACIÓN ANUAL

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar a sus trabajadores una Asignación Escolar Anual (ver página 16) por cada hijo en edad escolar, monto que se abona en el mes de febrero de cada año, de conformidad con los requisitos establecidos por la compañía.

Asimismo, la compañía conviene en otorgar la Asignación Anual (ver página 16) por estudios superiores, por cada hijo del trabajador que cursa estudios en Universidades y en Institutos Superiores Tecnológicos, siempre que la currícula de estudios de este último, tenga como mínimo seis (6) semestres lectivos de duración.

B) ASIGNACION MENSUAL

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar a sus trabajadores una Asignación Mensual por concepto de pensión escolar en un monto de (ver página 16) por cada hijo en edad escolar que curse estudios en un Centro Educativo Oficial Estatal y una asignación mensual por el concepto de pensión escolar, en un monto de (ver página 16) por cada hijo en edad escolar que curse estudios en un Centro Educativo Oficial Particular.

Asimismo, otorgará a sus trabajadores una asignación mensual (ver página 16) por el concepto de pensión por estudios superiores, por cada hijo que curse estudios en una Universidad o en un Instituto Superior Tecnológico, cuya currícula deberá tener como mínimo seis (6) semestres lectivos de duración.

Queda establecido que el pago de la asignación mensual por pensión escolar o por estudios superiores, se efectuará por un periodo de 10 meses de marzo a diciembre de cada año, conforme a los requisitos y condiciones establecidas para la percepción de la Asignación Familiar por Hijo.

El trabajador al solicitar los beneficios contenidos en la presente cláusula, deberá presentar la constancia de matrícula, la libreta de notas de la Universidad o Centro Superior, según corresponda. Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

DECIMA: ASIGNACIÓN VACACIONAL

La empresa conviene con la Representación sindical en otorgar al personal, una Asignación Vacacional equivalente a 30 días de su remuneración básica mensual, que se abonará en la fecha que el trabajador haga uso de su descanso vacacional programado.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

DECIMA PRIMERA: GRATIFICACIONES

A) POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar a sus trabajadores dos (2) gratificaciones en el año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, las mismas que se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre respectivamente.

El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a 35 días de remuneración, para cuyo efecto, se computará el básico y toda cantidad que perciba el trabajador en forma fija y permanente, que sea de su libre disposición quedando excluidas aquellas cantidades que tengan aplicación a determinados gastos.

Para tener derecho a la gratificación, es requisito indispensable estar efectivamente laborando en el mes que corresponda percibir el beneficio o estar en uso de descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o estar percibiendo subsidios de acuerdo a ley.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis (6) meses de servicio, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.

B) POR TIEMPO DE SERVICIO

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar a sus trabajadores una gratificación extraordinaria por tiempo de servicios en la oportunidad que el trabajador cumpla con acumular un periodo equivalente a cinco (5) años de labor efectiva, en su récord de servicios. Dicho beneficio se otorgará de acuerdo a la siguiente escala:

- Por cumplir 5 años: $\frac{1}{4}$ de la Remuneración Básica Mensual.
- Por cumplir 10 años: $\frac{3}{4}$ de la Remuneración Básica Mensual.
- Por cumplir 15 años: 1 de la Remuneración Básica Mensual.
- Por cumplir 20 años: $1 \frac{1}{2}$ de la Remuneración Básica Mensual.
- Por cumplir 25 años: $2 \frac{1}{2}$ de la Remuneración Básica Mensual.
- Por cumplir 30 años: $2 \frac{1}{2}$ de la Remuneración Básica Mensual.
- Por cumplir 35 años: $1 \frac{1}{2}$ de la Remuneración Básica Mensual.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

DECIMA SEGUNDA: PAGO POR LABORAR EN HORAS EXTRAORDINARIAS

La empresa conviene con la representación sindical, en aplicar a todo el personal, la tasa de pago de 1% de la remuneración básica mensual por hora extraordinaria trabajada fuera de la jornada normal de labor.

En los casos en que corresponda, el promedio de horas extraordinarias será computable de la remuneración vacacional de acuerdo a las normas legales sobre la materia.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

DECIMA TERCERA: BONIFICACIÓN POR ALTURA

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar una bonificación por altura equivalente al 17% de la remuneración básica, el personal que labora permanentemente como mínimo a una altura de 1,400 metros sobre el nivel del mar como las Centrales Hidráulicas de Barbablanca, Huinco y Matucana, y una bonificación equivalente al 20% de la remuneración básica, al personal que trabaja permanentemente a una altura superior a los 3,000 metros sobre el nivel del mar como en la toma de Sheque, las Lagunas de Marcapomacocha o Milloc, eliminando dicho otorgamiento cuando el trabajador sea trasladado a otro sector.

Asimismo, se otorgará una bonificación equivalente al 20% de la remuneración básica cuando el personal de otros sectores de la empresa ejecute trabajos en forma eventual a una altura superior a los 3,000 metros sobre el nivel del mar.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

DECIMA CUARTA: BONIFICACION POR HORA NOCTURNA AL PERSONAL DE TURNO

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar por concepto de hora nocturna una Bonificación del 25% de la remuneración básica hora, cuando los trabajadores de turno laboren entre las 20:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. Dicho otorgamiento se eliminará cuando el trabajador deje de ser personal de turno.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

DECIMA QUINTA: REEMBOLSO DE PASAJES POR DIA LABORADO

La empresa conviene con la representación sindical en abonar a todos los trabajadores, el valor de cuatro (4) pasajes urbanos por día laborado, según la tarifa promedio vigente.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

DECIMA SEXTA: ROPA DE TRABAJO Y PRENDAS DE SEGURIDAD

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar ropas de trabajo y prendas de seguridad al personal que en razón de su función tiene que realizar labores operativas y de campo.

La periodicidad y cantidad en el otorgamiento de las referidas prendas serán determinadas por la dependencia encargada de la seguridad industrial de la empresa, de acuerdo a la naturaleza de trabajo y en función a las necesidades que serán debidamente justificadas por las jefaturas de los sectores correspondientes.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

DECIMA OCTAVA: ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar por concepto de Asignación por Fallecimiento del trabajador, la suma de (ver página 17) a uno de los familiares directos del trabajador fallecido.

Asimismo, la empresa otorgará al trabajador la suma de (ver página 17) por el fallecimiento de su cónyuge, padre e hijos, incluyendo al nonato siempre y cuando ocasione gastos de sepelio.

Y por el fallecimiento de suegros otorgará la cantidad de (ver página 17).

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

DECIMA NOVENA: LICENCIAS CON GOCE DE REMUNERACIONES:

La empresa conviene con la representación sindical en conceder licencia con goce de remuneraciones, al personal de empleados y trabajadores manuales en los siguientes casos:

- A) **POR NACIMIENTO DE HIJO:** Un (1) día útil que se podrá tomar dentro de los treinta (30) días calendario a partir de la fecha de nacimiento.
- B) **POR DUELO:** Tres (3) días útiles en caso de fallecimiento de familiares: padres, cónyuge e hijos.
- C) **POR MATRIMONIO CIVIL:** Cinco (5) días útiles, pudiéndose tomar antes o después de la ceremonia.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

VIGESIMA: SUSPENSION DE DESCUENTOS POR PRESTAMOS Y ADELANTOS

La empresa conviene con representación sindical en no efectuar el descuento de los rubros préstamos y adelantos contraídos con la empresa, en los meses de febrero (por escolaridad) julio (por fiestas patrias) y en diciembre (por navidad).

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

VIGESIMA PRIMERA: REEMPLAZO A PERSONAL DE TURNO DE PERSONAL DE TALLER DE LAS CENTRALES HIDRÁULICAS

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar el 10% del salario básico diario, al personal de taller de las centrales hidráulicas, cuando reemplacen en forma temporal y por necesidades del servicio, al personal de turno de las citadas centrales.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

VIGESIMA CUARTA: ÚTILES DE ASEO

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar a los trabajadores manuales, los siguientes útiles de aseo:

- Un (1) jabón desinfectante, mensual.
- Dos (2) barras de jabón mensual, para el lavado de la ropa de trabajo.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

VIGESIMA QUINTA: ASIGNACION POR ESTUDIOS SUPERIORES AL TRABAJADOR

La empresa conviene con la representación sindical, en otorgar a sus trabajadores que siguen estudios superiores en una Universidad o en un Instituto Técnico Superior un monto de (ver último Convenio Colectivo) por cada ciclo aprobado, siempre que dichos estudios tengan relación con las actividades que desarrollan la empresa y hallan aprobado todos los cursos del ciclo o año correspondiente; para cuyo efecto, deberá acreditar dicho récord con la respectiva constancia oficial de notas, dentro del semestre siguiente.

Asimismo, los estudios del trabajador no deberán interferir con el normal desenvolvimiento de su labor en la empresa.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

VIGESIMA SEXTA: PENSION EN COLEGIOS ESPECIALES, PARA HIJOS EXCEPCIONALES

La empresa conviene con la representación sindical, en otorgar la cobertura del 80% de la pensión escolar mensual promedio en los colegios especiales de Lima y Callao a los hijos excepcionales de los trabajadores que cursan estudios primarios y secundarios.

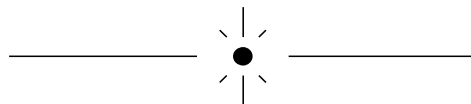
Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.

VIGESIMA SETIMA: PRESTAMO VACACIONAL

La empresa conviene con la representación sindical, en otorgar a los trabajadores préstamos vacacionales, equivalente a sesenta (60) días de su remuneración básica mensual, en la oportunidad que haga uso de su descanso vacacional; debiendo ser reembolsado en un periodo de diez (10) meses sin devengar intereses.

Su otorgamiento queda condicionado a la capacidad económica financiera de la empresa y a la capacidad de endeudamiento del trabajador.

Las partes acuerdan que la presente cláusula tendrá carácter permanente.



**CONVENIOS COLECTIVOS
SUSCRITOS CON LUZ DEL SUR S.A.A.
A PARTIR DE 1994, CON CARÁCTER PERMANENTE**

**ASIGNACION POR ALIMENTACIÓN PRINCIPAL ESPECIAL POR LABORAR EN DIAS DOMINGOS Y FERIADOS
(Convenio Colectivo 2004)**

Se aplica a los trabajadores que laboren en horario de turno y horario especial, una asignación (ver último convenio 2017), cuando dentro de su jornada ordinaria le corresponda laborar los días domingos y feriados (cuando se haga efectivo esta asignación no le corresponderá el pago de la asignación por alimentación principal).

**LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE HERMANO
(Convenio Colectivo 2006)**

Luz del Sur conviene con la representación sindical en otorgar 3 días de licencia con goce de remuneraciones en caso de fallecimiento de hermano del trabajador, contados desde la fecha del deceso.

**BONIFICACION POR LABORAR MÍNIMO DOS DOMINGOS EN UN MES
(Convenio Colectivo 2006)**

Luz del Sur conviene con la representación sindical en otorgar a los trabajadores que representan una Bonificación mensual (Ver último convenio 2016) cuando al trabajador dentro de su jornada ordinaria de trabajo labore como mínimo 2 domingos dentro de un mes calendario.

**PRESTAMO POR ESTUDIOS SUPERIORES DEL TRABAJADOR
(Convenio Colectivo 2007)**

Luz del Sur conviene con la representación sindical en otorgar un préstamo para solventar gastos por estudios superiores del trabajador de S/. 2,000.00 semestrales, debiendo ser reembolsado en los meses de julio y diciembre.

Está condicionado a la capacidad económica y financiera de la empresa y a la capacidad de endeudamiento del trabajador.

**LICENCIA PARA EL PERSONAL DE TURNO Y HORARIO ESPECIAL
(Convenio Colectivo 2008)**

Luz del Sur otorgará 1 día de licencia con goce de remuneraciones por año calendario, a sus trabajadores afiliados que laboren en turnos u horarios especiales cuya jornada comprenda 6 días de trabajo a la semana. La licencia se hará efectiva el día anterior o posterior a su día de descanso.

Dicha licencia se acordará con la jefatura de no haber acuerdo, la jefatura programará la licencia.

**PRESTAMO DE EMERGENCIA POR SALUD DE FAMILIARES DIRECTOS DEL TRABAJADOR
(Convenio Colectivo 2009)**

Serán otorgados en casos especiales, presentando una solicitud en la oficina de Bienestar Social y la documentación sustentatoria y será la gerencia de Recursos Humanos, quien determinará y aprobará el monto del préstamo.

Los préstamos serán otorgados sin intereses y se devolverán en un plazo máximo de 24 meses.

LICENCIA POR ONOMÁSTICO (Convenio Colectivo 2012)

Luz del Sur conviene con la representación sindical en otorgar un día de licencia con goce de haber, con motivo del onomástico del trabajador, el cual se hará uso dentro del mes calendario correspondiente al onomástico, para lo cual deberá comunicar a su jefatura la fecha de descanso con una anticipación mínima de 10 días calendario.

PRESTAMO POR ESTUDIOS SUPERIORES DE LOS HIJOS DEL TRABAJADOR (Convenio Colectivo 2012)

Luz del Sur conviene con la representación sindical en otorgar un préstamo de S/. 2,500 para solventar los gastos por estudios superiores de los hijos de los trabajadores por cada semestre sin generar intereses, el mismo que será devuelto en julio y diciembre. Queda condicionado a la capacidad económica y financiera de la empresa y a la capacidad de endeudamiento del trabajador.

LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE SUEGROS (Convenio Colectivo 2015)

Luz del Sur conviene con la representación sindical en otorgar a los trabajadores que representan, tres (3) días útiles de Licencia con goce de remuneraciones, en caso de fallecimiento de suegros del trabajador, contados desde la fecha del deceso.

PAGO POR LABORAR EN EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO Y EN DIAS FERIADOS NO LABORABLES SIN DESCANSO SUSTITUTORIO (Convenio Colectivo 2016)

Luz del Sur conviene con la representación sindical en pagar una sobretasa equivalente al 1% de la remuneración básica del trabajador por cada hora laborada en su día de descanso semanal obligatorio o días feriados no laborables sin descanso sustitutorio.

BONIFICACIÓN POR REALIZAR TRABAJOS CON REDES ENERGIZADAS (Convenio Colectivo 2016)

Luz del Sur conviene con la representación sindical en otorgar a partir de la fecha de suscripción del presente convenio, a los trabajadores del Departamento Redes Energizadas que realizan trabajos con tensión y maniobras en redes eléctricas, una bonificación mensual de S/. 200,00 (Doscientos y 00/100 soles)

En caso el trabajador deje de realizar las funciones señaladas o sea trasladado a otra área dejará de percibir el beneficio.

BONIFICACION POR QUINQUENIO

En las convenciones colectivas con Luz del Sur se incrementaron y pactaron nuevos quinquenios

- Por cumplir 5 años: ½ R.B.M. (Convenio 2010) se incrementó
- Por cumplir 10 años: 1 R.B.M. (Convenio 2010) se incrementó
- Pro cumplir 35 años: 2 R.B.M. (Convenio 2008) se incrementó
- Por cumplir 40 años: 2 R.B.M. (Convenio 2015) se pactó
- Por cumplir 45 años: 2 R.B.M. (Convenio 2015) se pactó

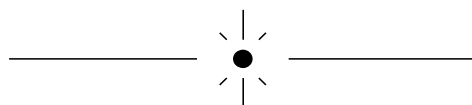
CONVENIO COLECTIVO 2017 SUSCRITO CON LUZ DEL SUR

- Vigencia del Convenio: Del 1° de enero al 31 de diciembre del 2017.
- Aumento por Remuneraciones al Básico: 5.4 % - con un mínimo de S/. 150
- Incremento de Beneficios.

a)	Asignación por Alimentación Principal	S/.	14.22
b)	Asignaciones Escolares:		
-	Asig. Escolar anual	S/.	1,000.66
-	Asig. Anual por estudios superiores	S/.	1,204.67
-	Pensión escolar mensual colegio estatal	S/.	78.97
-	Pensión escolar mensual colegio particular	S/.	102.66
-	Pensión mensual por estudios superiores	S/.	102.66
c)	Pensión por estudios superiores al trabajador	S/.	694.21
- Bono económico por Jubilación:
 - Al cumplir los 65 años de edad : 22 RMB
 - Al cumplir los 66 años de edad : 18 RMB
 - Al cumplir los 67 años de edad : 14 RMB
 - Al cumplir los 68 años de edad : 10 RMB
 - Al cumplir los 69 años de edad : 06 RMB

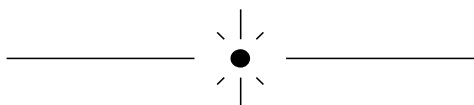
Este beneficio se otorgará al personal que opte por la jubilación como máximo hasta 60 días, posteriores al cumplimiento de la edad señalada en la escala, vencido este plazo corresponde otorgar la cantidad señalada en el siguiente nivel de la escala. Tiene vigencia hasta el 31.12.2017.

- Apoyo Económico al Plan de Salud Base Privado
 - Luz del Sur asume el 100% (incluye el crédito de 2.25% fijado por ley) del costo de la aportación mensual o prima, más IGV.
- Cierre de pliego en trato directo, bonificación extraordinaria S/. 3,400.00
- Adelanto de Utilidades S/. 5,000.00



Beneficios Vigentes – Periodo 2017

❖ Alimentación por trabajar en horas extraordinarias		
Al personal que no es de turno:		
- Por desayuno	S/.	3.08
- Por Almuerzo	S/.	5.38
- Por Comida	S/.	5.38
- Por Refrigerio Especial	S/.	3.49
❖ Asignación por alim. Principal especial		
Por laborar domingo o feriados	S/.	16.54
❖ Asignaciones Familiares:		
- Por cónyuge	S/.	107.21
- Por hijo	S/.	55.00
- Por hijo único, sostén madre viuda	S/.	40.32
❖ Asignación por fallecimiento:		
- Del Trabajador	S/.	7,608.57
- Conyugue, Padre o Hijo	S/.	5,987.07
- Suegros	S/.	2,095.47
❖ Bonificación por laborar mínimo dos Domingos	S/.	55.13



CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS POR LEY

Con carácter permanente

DESCANSO EN FERIADOS NO LABORABLES (D. Leg. 713)

Los feriados No Laborables son los que por disposición legal, el trabajador no está en obligación de asistir al trabajo, pero si tiene derecho a una remuneración ordinaria.

Los días feriados son los siguientes:

- Año Nuevo (1° de enero)
- Jueves y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (1° de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (08 de octubre)
- Todos los Santos (1° de noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de diciembre)
- Navidad (25 de diciembre)

Si el 1° de mayo coincide con el día de descanso semanal obligatorio, se debe pagar al trabajador un día de remuneración por dicho feriado, con independencia de la remuneración correspondiente al día de descanso semanal.

DECLARAN DÍAS NO LABORABLES COMPENSABLES PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, DURANTE LOS AÑOS 2017 Y 2018 DECRETO SUPREMO N° 001-2017PCM (06.01.2017)

Días no laborables en el sector público: Declárase días no laborables, para los trabajadores del sector público, a nivel nacional, durante los años 2017 y 2018, los siguientes: Viernes 30 de junio de 2017 Jueves 27 de julio de 2017 Martes 2 de enero del 2018 (art. 1).

Días no laborables en el sector privado.

Los centros de trabajo del sector privado podrán acogerse a lo dispuesto en el presente D.S., previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas "de laborar; a falta de acuerdo decidirá el empleador (art. 4).

DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO (D. Leg. 713)

- Todo trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, el cual será otorgado, preferentemente el día domingo.
- Los trabajadores que laboran en su día de descanso sin sustituirlo por otros en la misma semana, tienen derecho al pago de una sobretasa del 100% sobre su remuneración ordinaria.
- El trabajador de turno, por la naturaleza del trabajo que realiza dentro de su jornada ordinaria, toma su DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO cualquier día de la semana no necesariamente el día domingo. Si labora en este día sin sustituir su descanso por otro día, tiene derecho al pago doble, adicional a la remuneración ordinaria.

VACACIONES ANUALES (D. Leg. 713)

El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio; y debe cumplir con el siguiente récord:

- a) Trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta (260) días al año.
- b) Trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco (5) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez (210) días al año.

REGLAS PARA EL OTORGAMIENTO VACACIONAL (D. Leg. 713)

- El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente, siempre y cuando la incapacidad no sea sobreviviente al periodo de vacaciones.
- El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días calendarios.
- El descanso vacacional puede reducirse de treinta días a quince días, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. El acuerdo deberá de constar por escrito.
- El empleador está obligado a hacer constar en el registro de planillas, la fecha del descanso vacacional y el pago de la remuneración vacacional.

SOBRETIEMPLO (TUO D.S. N° 007-2002-TR)

- El sobretiempo es la labor prestada por el trabajador fuera de su jornada de trabajo. Es voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación.
- El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecida.
 - Si el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.
- El empleador y el trabajador pueden acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso. El acuerdo deberá de constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación, dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se prestó el trabajo, salvo pacto en contrario.

TRABAJO FORZOSO (Decreto Legislativo 1323, publicado el 06.01.2017)

Artículo 168-B, incorporado al Código Penal

“Artículo 168-B.- Trabajo forzoso El que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años. La pena será privativa de libertad no menor de doce años ni mayor de quince años, si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. El agente tiene a la víctima bajo su cuidado o vigilancia por cualquier motivo, o mantiene con ella un vínculo de superioridad, autoridad, poder u otro que la impulse a depositar su confianza en él.
2. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad, y la actividad que desarrolla está prohibida por la ley en razón a su edad.
3. El agente comete el delito en el marco de la actividad de una persona jurídica o en el contexto de cualquier actividad económica.

La pena será privativa de libertad no menor de quince ni mayor de veinte años, en los siguientes casos:

1. El agente es familiar de la víctima hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
2. Existe pluralidad de víctimas.
3. La víctima tiene menos de catorce años de edad, es adulta mayor, tiene discapacidad, padece de enfermedad grave, pertenece a un pueblo indígena, es trabajador migrante o presenta cualquier situación de vulnerabilidad.

4. Se produzca lesión grave o se ponga en peligro inminente la vida o la salud de la víctima.
 5. Se derive de una situación de trata de personas. Si se produce la muerte de la víctima, la pena privativa de libertad es no menor de veinte ni mayor de veinticinco años.
- En todos los casos se impondrá además la pena de inhabilitación conforme al artículo 36 incisos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10 y 11.”

C029 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (OIT)

Artículo 2. 1 A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa a todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

PORCENTAJE DE REPARTICIÓN DE UTILIDADES (D.L. 892)

Dependiendo de las actividades desarrolladas por la empresa, ésta repartirá utilidades a los trabajadores como sigue:

- Empresa pesqueras: 10%
- Empresa de Telecomunicaciones: 10%
- Empresas Industriales: 10%
- Empresas Mineras: 8%
- Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes: 8% - Empresas que realizan otras actividades: 5%.

• Límite a la Participación de Utilidades

La participación que pudiera corresponder a cada trabajador tendrá como límite máximo el equivalente a dieciocho remuneraciones mensuales que se encuentran vigentes al cierre del ejercicio.

ASISTENCIA SOCIAL

(Síntesis de la legislación laboral R.M. N° 322-2009-TR)

Se denomina Asistente Social a aquella persona diplomada encargada de procurar consejo y asesoramiento para la solución de los problemas extra-laborales del trabajador y su familia. Son funciones:

- Colaborar con la solución de los problemas personales y familiares del trabajador que afecten el desempeño de sus funciones.
- Propugnar que el trabajador participe en los programas que elabore o programe el servicio de Relaciones Industriales.
- Prevenir los problemas que puedan afectar al trabajador o a sus familiares.

SEGURO DE VIDA

(Síntesis de la legislación laboral R.M. N° 322-2009-TR)

Alcances:

- El beneficio del seguro de vida se extiende de manera obligatoria a los trabajadores que tienen cuatro años de servicios, siendo beneficiarios el cónyuge, conviviente, descendientes y a falta de ellos, los ascendentes y hermanos menores de dieciocho (18) años.
- El seguro de vida es de grupo o colectivo, siendo facultativo del empleador tomar el seguro a favor de sus trabajadores que cuenten con más de tres (3) meses de servicios.
- El seguro de vida es contratado por el empleador, quien debe pagar una prima mensual determinado en función de la remuneración del trabajador y de su categoría de empleado u obrero.

- **Beneficio sustitutorio en caso de invalidez permanente**

- (**Síntesis de la legislación laboral R.M. N° 322-2009-TR**)

- En caso que el trabajador sufra un accidente que le ocasione invalidez total y permanente, tendrá derecho a cobrar el capital asegurado en sustitución del que hubiere originado su fallecimiento; la certificación de la invalidez será expedida por el Ministerio de Salud o los servicios de Seguridad Social.
 - Se considera invalidez total y permanente originado por accidente la alienación mental absoluta e incurable; el descerebramiento que impida efectuar trabajo u ocupación por el resto de la vida, la fractura incurable de la columna vertebral que determine la invalidez total y permanente, la pérdida total de la vida visión de ambos ojos, o de ambas manos, o de ambos pies o de una mano o de un pie y otros que se puedan establecer por Decreto Supremo.

- **Suspensión de la relación laboral**

- (**Síntesis de la legislación laboral R.M. N° 322-2009-TR**)

El derecho a la continuación de seguro de vida obligatorio previsto en el Artículo 18 del Decreto Legislativo N° 688, se otorga a los trabajadores que estén en situación de invalidez distinta a la prevista en el Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 688 y que han concluido su relación laboral.

- **Trabajadores que cesan**

- (**Síntesis de la legislación laboral R.M. N° 322-2009-TR**)

Los trabajadores que cesan podrán continuar con el contrato de seguro, regulando su contenido por lo que establezcan las partes:

En los casos de los contratos de seguro celebrados por los ex trabajadores en ejercicio de su derecho a la continuación facultativa, con anterioridad a la vigencia de la reglamentación de la ley, los términos solo podrán modificarse por acuerdo de partes.

- **Monto y pago del beneficio**

- (**Síntesis de la legislación laboral R.M. N° 322-2009-TR**)

El monto del beneficio es el siguiente:

- a) Por fallecimiento natural del trabajador se abonará a sus beneficiarios dieciséis (16) remuneraciones que se establecen en base al promedio de lo percibido por aquél en el último trimestre previo al fallecimiento.
 - b) Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente, se abonará a los beneficiarios treintidos (32) remuneraciones mensuales percibidas por aquél en la fecha previa del accidente; y,
 - c) Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente se abonará treintidos (32) remuneraciones mensuales percibidas por él en la fecha previa del accidente. En este caso, dicho capital asegurado será abonado directamente al trabajador o por impedimento de él a su cónyuge, curador o apoderado especial.

- SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO – SCTR**

- (**Síntesis de la legislación laboral R.M. N° 322-2009-TR**)

- Este SCTR otorga al trabajador empleado u obrero cobertura de salud y de invalidez y sepelio.
 - El SCTR otorga al trabajador accidentado o enfermo las siguientes prestaciones en salud:
 - a) Atención médica farmacológica, hospitalaria y quirúrgica cualquiera fuere el nivel de complejidad de la lesión; hasta la recuperación total del asegurado, o en su defecto al declaratoria de invalidez permanente total o parcial o el fallecimiento.
 - b) Rehabilitación y readaptación laboral del trabajador.
 - c) Aparatos ortopédicos y prótesis.

- d) Asistencia y asesoramiento en seguridad ocupacional a la entidad empleadora y a los asegurados.
- La cobertura de invalidez y sepelio del SCTR otorga las siguientes prestaciones mínimas: -
Pensión de sobrevivencia
 - Pensión de invalidez
 - Gastos de sepelio

• **Monto de la pensión de sobrevivencia**

(Síntesis de la legislación laboral R.M. N° 322-2009-TR)

- 42% de la remuneración mensual para el cónyuge o conviviente
- 35% de la remuneración mensual para el cónyuge o conviviente en caso de tener hijos.
- 14% de la remuneración mensual a cada hijo menor de 18 años, así como para los mayores de edad en caso se encuentren discapacitados.
- 14% de la remuneración mensual para cada uno de los padres siempre que hayan sido calificados de incapacidad, total o parcialmente, tengan más de 60 años de edad y hayan dependido económicamente del causante.

• **Monto de la pensión por invalidez**

(Síntesis de la legislación laboral R.M. N° 322-2009-TR)

- Invalidez parcial permanente, la pensión será equivalente al 50% de la remuneración mensual.
- Invalidez total permanente, la pensión será equivalente al 70% de la remuneración mensual.
- En caso que las lesiones sufridas por el trabajador dieran lugar a una invalidez parcial inferior al 50% pero igual o superior al 20% la aseguradora pagará por única vez el equivalente a 24 mensualidades de pensión calculadas sobre la base de la proporción que corresponderá de acuerdo al grado de invalidez.

• **Contratación obligatoria**

(Síntesis de la legislación laboral R.M. N° 322-2009-TR)

Las entidades empleadoras que no cumplan contratar el SCTR serán responsables frente EsSalud y la Oficina de Normalización Previsional (ONP), por el costo de las prestaciones de dichas entidades.

MONTO POR LACTANCIA

(Síntesis de la legislación laboral R.M. N° 322-2009-TR)

Mediante el Acuerdo N° 66-27 EsSalud-2003, se estableció que el monto del referido subsidio asciende a S/. 820.30 Nuevos Soles. El plazo para la presentación de la solicitud del subsidio por lactancia, prescribe a los 6 (seis) meses contados desde la fecha en que termina el periodo máximo de postparto.

DESCANSO POR MATERNIDAD

Base legal: Ley N° 26644 modificado por Ley 27402 Ley N° 27606, Ley 29992 y Ley 30367

- La trabajadora gestante tiene derecho a gozar 98 días de descanso por maternidad (49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso post natal).

El goce del descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

(Modificatoria efectuada por el artículo 2 de la Ley 303367, publicada el 25.11.2015)

- El descanso postnatal se extenderá por 30 días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. En este último caso, la discapacidad es acreditada con la presentación del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado.

- La comunicación al empleador deberá estar acompañada del informe médico que certifique que la postergación del descanso prenatal no afectaría en modo alguno a la trabajadora gestante o al concebido.
- La postergación del descanso prenatal no autoriza a la trabajadora gestante a variar o abstenerse del cumplimiento de sus labores habituales, salvo que medie acuerdo al respecto con el empleador.
- En los casos en que se produzca adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable del parto fijada para establecer el inicio del descanso prenatal, los días de adelanto se acumularán al descanso postnatal.
- Si el alumbramiento se produjera después de la fecha probable de parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y pagados como tales.
- La trabajadora gestante tiene derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal. Tal voluntad deberá ser comunicada a la empresa con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional.

Beneficiarios: Trabajadoras gestantes.

PERMISO POR LACTANCIA MATERNA

Base legal: Ley N° 27240

- La madre trabajadora, al término de su periodo postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad.
- En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día.
- El permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.
- La madre trabajadora podrá convenir con la empresa el horario en que se ejercerá el derecho establecido en el párrafo precedente.
- El permiso por lactancia materna no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.

LICENCIAS

Base Legal: Ley N° 29409, Ley 27409, Ley N° 27282

- **LICENCIA POR PATERNIDAD:** las empresas otorgará 4 días de licencia con goce de haber, por nacimiento de hijo/a debiendo el trabajador comunicar al empleador con 15 días de anticipación al parto de acuerdo a la Ley N° 29409 del 20.09.2009.
- **LICENCIA POR ADOPCIÓN:** Treinta (30) días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la resolución administrativa de colocación familiar y suscrita el acta de entrega del niño o en los casos judiciales de adopción, cuando quede consentido o ejecutoriada la Sentencia. La licencia procede siempre que el niño adoptado no tenga más de doce años de edad. Si los trabajadores peticionantes de la adopción son cónyuges la licencia le corresponde a la mujer.
- **PERMISO POR DONACIÓN DE SANGRE:** El trabajador que desee donar sangre tiene derecho se le otorgue permiso por el tiempo que demande el proceso de la donación. Esto incluye las donaciones especiales como las aféresis y las antólogas. El trabajador donante obligatoriamente deberá presentar el certificado o constancia emitida por la institución de salud donde se ubica el banco de sangre.
- **LICENCIA PARA QUIENES SE DESEMPEÑEN COMO BOMBEROS VOLUNTARIOS**

(Artículo 18-A, incorporado al Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, mediante D.S. 0012017-TR, publicado el 14.01.2017)

“Artículo 18-A.- Los trabajadores que se desempeñan como bomberos voluntarios ejercen un cargo cívico y tienen derecho a licencia con goce de remuneraciones, conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 48 de la Ley, cuando sean convocados por el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), para la atención de emergencias por incendios, accidentes, desastres o calamidades naturales o inducidas; u otros sucesos que ponen en riesgo a las personas o al orden público; en cualquier parte del territorio nacional, incluyendo las zonas declaradas en estado de emergencia.

El tiempo de licencia para la atención de dichos actos de servicio es considerado como tiempo trabajado para todos los efectos legales, por lo que no podrá ser descontado o considerado como ausencia injustificada, ni como falta laboral pasible de sanción. Se incluye dentro del plazo de licencia al tiempo adecuado y razonable para el descanso, recuperación y desintoxicación del bombero voluntario, así como para su retorno al centro de trabajo, considerando el término de la distancia.

El empleador puede solicitar la constancia del acto de servicio que emita la respectiva Compañía de Bomberos.”

SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEPO - FACULTADES DEL EMPLEADOR (TUO D.S. N° 007-2002-TR)

El empleador se encuentra facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

- a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.
- b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras, menor de ocho horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ochos horas semanales.
- c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.
- d) Establecer, respetando la jornada máxima legal, turnos de trabajos fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.
- e) Establecer y modificar horarios de trabajo.

El empleador, debe comunicar con ocho días de anticipación al sindicato y a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan. (El subrayado es nuestro).

Dentro de dicho plazo, el sindicato puede solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, debiendo el empleador señalar la fecha y hora de la realización de la misma. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho del sindicato impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Dentro de los diez días siguientes a la adopción de la medida, la parte laboral tiene el derecho de impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes.

SIMPLIFICACION, PARA EMISIÓN, REMISIÓN Y CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL (Decreto Legislativo N° 1310, publicado el 30.12.2016)

Artículo 3.- Simplificación para la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral.

En la emisión, remisión y conservación de documentos en materia laboral, se autoriza el uso de tecnologías de la digitalización, información y comunicación para la sustitución de documentos físicos y firmas ológrafas, de acuerdo a las siguientes disposiciones:

3.1 En todo tipo de documentos laborales, el empleador puede sustituir su firma ológrafa y el sellado manual por su firma digital, conforme a lo regulado por el artículo 141-A del Código Civil; o, su firma electrónica, emitida conforme a lo regulado por la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales; así como hacer uso de microformas, conforme a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 681.

3.2 Cuando el pago de las obligaciones laborales económicas se deposite en cuenta por medio de empresas del sistema financiero, el empleador puede sustituir la impresión y entrega física de las boletas o constancias de pago por la puesta a disposición al trabajador de dichos documentos mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, siempre que el medio utilizado garantice la constancia de su emisión por parte del empleador y un adecuado y razonable acceso por parte del trabajador. En este supuesto no se requiere firma de recepción del trabajador.

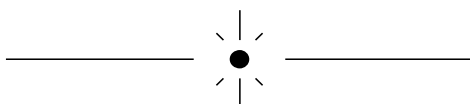
3.3 Cuando en el marco de un procedimiento administrativo o inspectivo o a fin de acceder a servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la autoridad competente requiera la presentación de documentos que forman parte de los archivos del empleador, de una organización sindical, del trabajador, ex trabajador o de terceros; estos pueden, a elección del administrado, ser presentados en versión digitalizada del original.

3.4 Para todo efecto legal, los empleadores están obligados a conservar los documentos y constancias de pago de las obligaciones laborales económicas solamente hasta cinco años después de efectuado el pago. Las instancias administrativas, inspectivas, judiciales y arbitrales deben observar esta disposición en sus actuaciones. Para el caso de la Oficina de Normalización Previsional, el empleador podrá destruir la información de planillas de pagos de periodos anteriores a julio de 1999 previa digitalización con valor legal o entregarla físicamente a la mencionada entidad.

3.5 Para el acceso a los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo, dispuestos mediante el Decreto Legislativo N° 910, sólo se requiere la acreditación del vínculo laboral vigente o finalizado, según sea el caso. Mediante Decreto Supremo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se regula las disposiciones establecidas en este artículo.

REGISTRO DE CONTRATOS BAJO MODALIDAD.- VERIFICACIÓN (D. LEG. 1246, publicado el 10.11.2016)

Artículo 73.- La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se le puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ley N° 29783 y Reglamento D.S. N° 005-2012-TR y sus Modificatorias Ley 30222 y el D.S. N° 006-2014-TR

A continuación, presentamos una sinopsis del presente marco legal vigente:

Ley N° 29783

PRINCIPIOS

▪ **PRINCIPIO DE PREVENCIÓN**

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

▪ **PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD**

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de el, conforme a las normas vigentes.

▪ **PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

▪ **PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD**

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

▪ **PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.

▪ **PRINCIPIO DE PROTECCIÓN**

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

Artículo 1. Objeto de la Ley

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones

sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

Artículo 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

- a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.
- b) La convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.
- c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema.
- d) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.

Artículo 21. Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.

- c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
- e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta

Artículo 31. Elección de los representantes y supervisores

Son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo. En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité paritario, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.

Artículo 32. Facilidades de los representantes y supervisores

Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo gozan de licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función.

Artículo 35. Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:

- a) Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.
- e) Elaborar un mapa de riesgos con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe exhibirse en un lugar visible.

Artículo 41. Objeto de la supervisión La supervisión permite:

- a) Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
- c) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- d) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.
- e) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 42. Investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes

La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud permite identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier diferencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.

Artículo 48. Rol del empleador

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.
- g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:
 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
 2. Durante el desempeño de la labor.
 3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

- El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

Art. 56°. Exposición en zonas de riesgo

El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

Artículo 79. Obligaciones del trabajador

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, **siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.**
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- e) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- f) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- h) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- i) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

Artículo 96. Facultades de los inspectores de trabajo Los inspectores de trabajo están facultados para:

- a) Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, y los representantes de los comités paritarios o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente.
- c) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos.
- d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- e) aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en los equipos de trabajo o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores, de conformidad con las normas de la inspección de trabajo.
- g) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- h) Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, con el apoyo de la fuerza pública.
- i) Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de seguridad social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- j) Entrevistar a los miembros del comité paritario y representantes de organizaciones sindicales

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS (LEY 3022)

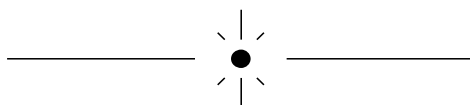
CUARTA. Incorpórese el artículo 168-A al Código Penal, con el texto siguiente:

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

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

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

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



Reglamento Ley S.S.T

D.S. N° 005-2012-TR

Art. 26°.- (...) j. El empleador está obligado a proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluido el Comité y el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos.

Art. 28°.- La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. La capacitación puede ser impartida directamente por el empleador, mediante terceros o por la Autoridad Administrativa de Trabajo. En ningún caso el costo de la capacitación recae sobre los trabajadores (D.S. N° 006-2014-TR).

Art. 36°.- Los trabajadores y los representantes de las organizaciones sindicales tienen el derecho de consultar los registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción de la información relativa a la salud del trabajador que sólo será accesible con su autorización escrita.

Artículo 37°.- El empleador debe establecer y mantener disposiciones y procedimientos para:

- a) Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas a la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización.
- c) Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada.

Artículo 42°.- Son funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.
- c) Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) Conocer y aprobar la Programación Anual de Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- f) Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.
- g) Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos
- h) Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo; así como el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- j) Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.

- k) Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- l) Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.
- m) Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- n) Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.
- o) Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.
- p) Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.
- q) Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.
- r) Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:
 - r.1) El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.
 - r.2) La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.
 - r.3) Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
 - r.4) Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- s) Llevar el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos.
- t) Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.

Art. 49°.- Los trabajadores eligen a sus representantes titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción del personal de dirección y de confianza. Dicha elección se realiza mediante votación secreta y directa. Este proceso electoral está a cargo de la organización sindical mayoritaria, en concordancia con lo señalado en el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR. En su defecto, está a cargo de la organización sindical que afilie el mayor número de trabajadores en la empresa o entidad empleadora.

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

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

La protección contra el despido incausado opera desde que se produzca la convocatoria a elecciones y hasta seis (6) meses después del ejercicio de su función como representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor (D.S. N° 006-2014-TR).

Artículo 82°.- El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica.

La identificación se realiza en consulta con los trabajadores, con la organización sindical o el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el caso.

Artículo 101.- El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral.

Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud. Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el literal d) del artículo 49 de la Ley:

- a) Los exámenes médicos ocupacionales se practican cada dos (2) años. En el caso de nuevos trabajadores se tendrá en cuenta su fecha de ingreso, para el caso de los trabajadores con vínculo vigente se tomará en cuenta la fecha del último examen médico ocupacional practicado por su empleador.
- b) Los trabajadores o empleadores podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional de salida. La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador.
- c) Los estándares anteriores no se aplican a las empresas que realizan actividades de alto riesgo, conforme lo establece el inciso d) del artículo 49 de la Ley, las cuales deberán cumplir con los estándares mínimos de sus respectivos Sectores.
- d) En ningún caso el costo del examen médico será asumido por el trabajador.

Asimismo, el Ministerio de Salud pública los precios referenciales de las pruebas y exámenes auxiliares que realizan las empresas registradas que brindan servicios de apoyo al médico ocupacional.”

(art. modificado por el D.S. n° 016-2016-TR, publicado el 23.12.2016).

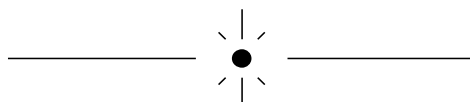
Art. 103°.- De conformidad con el artículo 56° de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatología clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esquelética, mentales, entre otras.

El empleador conjuntamente con los representantes de las organizaciones sindicales, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS:

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

Los nuevos miembros del Comité iniciarán sus funciones dentro de los primeros 10 días hábiles de finalizado el proceso de elección.



SUTEECEA

JUNTA DIRECTIVA PERIODO 2017-2018

❖ Secretario General:	Alfredo Rodolfo Polo Policio
❖ Sub Secretario General:	Ián Ducasse Damián Oscuvilca
❖ Secretario de Defensa:	Wagner Aurelio Otiniano Matto
❖ Sub Secretario de Defensa:	Diego Manuel Fernández Otiniano
❖ Secretario de Organización:	José Luis Rodríguez Porras
❖ Secretario de Economía:	Grimaldo Carbajal Noreña
❖ Sub Secretario de Economía:	José Roberto Pretel Pichén
❖ Secretario de Control y Finanzas:	Luis García Vallejo
❖ Secretario de Prensa y Propaganda:	Estuardo Nemesio Marcos Brito
❖ Secretario de Disciplina:	Javier Honorato Campana Salguero
❖ Secretario de Actas y Archivos:	David Orlando Del Castillo Gutiérrez
❖ Secretario de Cultura y Deportes:	Enrique Luis Fernández Canchán
❖ Secretario de Asistencia Social:	Félix Gerardo Calderón Pérez
❖ Sub Secretario de Asistencia Social:	Jorge Luis Cervantes Ynga
❖ Secretario de Cooperativas:	Wilfredo Dionicio Luque Choque

“EXPERIENCIA Y JUVENTUD AL SERVICIO DE LA CLASE TRABAJADORA”

CARGO

He recibido un ejemplar de la “Guía para la defensa de tus derechos Laborales – 2017” el cual me comprometo a tomar conocimiento de su contenido para participar en el cumplimiento del objetivo trazado por el SUTEECEA.

Firma

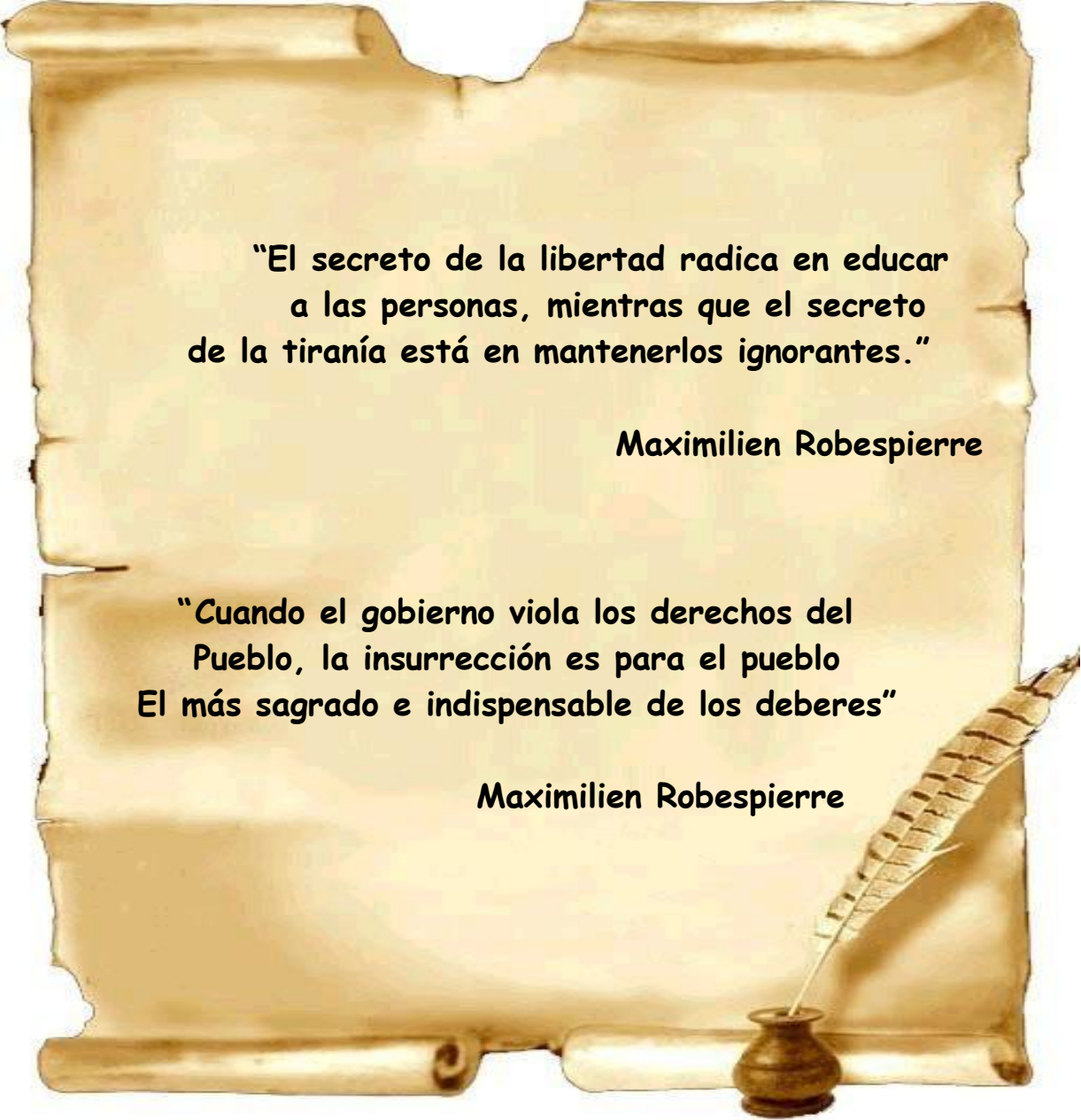
Nombre - Apellidos: _____

DNI: _____

Plla.: _____

Código: _____

Lima, Mayo del 2017



**"El secreto de la libertad radica en educar
a las personas, mientras que el secreto
de la tiranía está en mantenerlos ignorantes."**

Maximilien Robespierre

**"Cuando el gobierno viola los derechos del
Pueblo, la insurrección es para el pueblo
El más sagrado e indispensable de los deberes"**

Maximilien Robespierre