



Número 10 - Mayo 2007

ACTUALIDAD REM

**Aprueban documentos vinculados a la Seguridad y Salud en el Trabajo.**- Como se recuerda, el pasado 6 de abril se publicó el Decreto Supremo No. 007-2007-TR, que modificó el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Supremo No. 009-2005-TR). Mediante esta norma modificatoria se incorporó al referido Reglamento una Novena Disposición Complementaria y Transitoria, facultando al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para dictar normas complementarias a través de Resoluciones Ministeriales, a fin de aprobar instrumentos que faciliten el cumplimiento y la aplicación de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este contexto, el sábado 26 de mayo último fue publicada en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 148-2007-TR, norma mediante la cual se han aprobado los siguientes instrumentos:

1. Reglamento de Constitución y Funcionamiento del Comité (de Seguridad y Salud en el Trabajo) y Designación y Funciones del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (RCF).
2. Modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RIS).
3. Guía Básica sobre Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (GB).
4. Guía Técnica de Registros (GT).

Instrumento	Aspectos relevantes
RCF	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regula la constitución y el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; y la designación y funciones del Supervisor.</li> <li>- El número de integrantes del Comité puede variar entre 4 y 12.</li> <li>- Los miembros del Comité o el Supervisor deben ser trabajadores a tiempo completo.</li> <li>- El empleador debe designar a sus representantes entre quienes desempeñan cargos de responsabilidad ejecutiva o administrativa. También designa al Supervisor, de ser el caso.</li> <li>- Los trabajadores, mediante voto secreto y directo, deben elegir a sus representantes.</li> <li>- El Comité o Supervisor debe elaborar y presentar a la Dirección de la empresa los reportes de los accidentes de trabajo, los informes de investigación respectivos y las medidas correctivas adoptadas.</li> <li>- La ejecución de los acuerdos del Comité es responsabilidad del empleador.</li> <li>- Las reuniones del Comité se pueden realizar dentro o fuera de las horas de trabajo, según acuerdo de los miembros del Comité.</li> <li>- Se deroga el Reglamento de los Comités de Seguridad e Higiene Industrial de Empresas Industriales (Resolución Directoral No. 1472-72-IC-DGI).</li> </ul>
RIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Este Reglamento es un modelo; no es obligatorio.</li> <li>- El modelo cubre las secciones obligatorias exigidas por el artículo 24° del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul>
GB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es una guía de uso referencial para la implementación de los sistemas de gestión en las empresas.</li> <li>- El documento facilita la elaboración de una política en materia de seguridad y salud, el desarrollo e implementación de medidas de control adecuadas, la verificación de las medidas tomadas, la comprobación de su eficacia, la adopción de medidas correctivas y la mejora continua.</li> <li>- Ha sido elaborado tomando como base estándares internacionales y el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul>
GT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es una guía técnica para el diseño de los diversos registros establecidos en el artículo 17° del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul>

## JURISPRUDENCIA REM

**La puesta a disposición del cargo equivale a la renuncia en el empleo siempre que haya sido emitida voluntariamente, sin ninguna injerencia por parte del empleador.**- Mediante Casación No. 2091-2004-CONO NORTE DE LIMA, la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República ha sostenido que es indispensable que la puesta a disposición del cargo obedezca a una expresión libre de la voluntad del trabajador, para que sea equivalente a una renuncia, toda vez que la decisión de renunciar se encuentra directamente relacionada con la expresión de voluntad del trabajador.

La Sala realiza esta precisión, toda vez que el Artículo 28° del Decreto Supremo No. 001-96-TR señala expresamente que la puesta a disposición del cargo, aceptada por el empleador, equivale a una renuncia.

En el caso materia de comentario, el trabajador fue conminado mediante una comunicación escrita de su empleador a poner a disposición el cargo que ostentaba como personal de confianza, ante lo cual el trabajador simplemente acató dicha decisión.

Por esta razón, la Sala concluye que en este caso *"hubo presión a efectos de lograr el rompimiento del vínculo laboral, lo cual contradice la exigencia de que el acto de renuncia sea espontáneo, libre y unilateral"*.

## RECOMENDACIÓN REM

**Requisitos para la prórroga de contratos a plazo fijo.**- El Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo No. 001-96-TR, dispone en su Artículo 87° que la renovación de los contratos celebrados a plazo fijo está sujeta a las mismas formalidades de la suscripción del contrato inicial.

Por ello, es importante recordar los requisitos que deben cumplirse para efectuar las prórrogas de los contratos sujetos a modalidad:

- Las prórrogas deben constar por escrito, señalando expresamente su duración y las causas que habilitan la renovación de la contratación temporal.
- La fecha que figura en el contrato de prórroga debe ser anterior a la culminación del plazo pactado en el contrato original. Es preferible pagar un recargo por presentación extemporánea a que se tenga por desnaturalizada la relación laboral temporal.
- El contrato se presenta en triplicado ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los 15 días naturales de su celebración, adjuntando la solicitud, hoja informativa, copia del R.U.C. del empleador y el comprobante de pago de la tasa correspondiente.
- Un juego del contrato se entrega al trabajador, dentro del término de 3 días hábiles contados a partir de la fecha de su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- Se debe observar los plazos máximos establecidos legalmente, en función a la modalidad utilizada por el empleador.

## EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, Ernesto Cárdenas, César Lengua y Jean Carlo Serván.

RODRIGO, ELIAS & MEDRANO ABOGADOS

AV. SAN FELIPE 758 JESÚS MARIA. LIMA - PERÚ  
CENTRAL: 511 619 1900 FAX: 511 619 1919 / WWW.ESTUDIORODRIGO.COM