



Decreto Supremo No. 002-2020-TR

APRUEBAN MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES EN EL SECTOR AGRARIO

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la vida, su identidad, su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. Asimismo, el numeral 2 del mismo artículo dispone que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole;

Que, el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

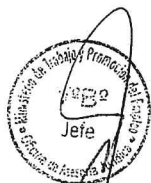
Que, asimismo, la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias, señala que este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, en formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en derechos fundamentales en el ámbito laboral, entre otras materias;

Que, la Ley N° 27360, Ley que aprueba normas de Promoción del Sector Agrario, establece disposiciones en materia del régimen laboral del sector agrario y otras disposiciones;

Que, la Política General del Gobierno al 2021, aprobada mediante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, tiene como uno de sus lineamientos prioritarios el crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible, el cual tiene como uno de sus componentes "fomentar la generación de empleo formal y de calidad con énfasis en los jóvenes";

Que, mediante Informes N° 261-2019-SUNAFIL-INII y N° 266-2019-SUNAFIL-INII, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) precisa las condiciones y necesidades de acciones de formalización en el sector agrario;

19-0036196



Que, en atención a lo señalado resulta necesario aprobar medidas para promover la formalización laboral en el sector agrario, considerando además medidas para la promoción de la empleabilidad que permitan generar valor a la formación de la trayectoria laboral de los trabajadores vinculados con dicho sector; así como medidas que promuevan la protección de los derechos fundamentales laborales;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobada por Decreto Supremo N° 019-2019-TR; y la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobada por Resolución Ministerial N° 285-2019-TR;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación de medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario

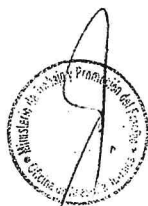
Apruébanse las medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario, que en calidad de anexo forma parte integrante del presente decreto supremo.

Artículo 2.- Publicación

El presente decreto supremo y su anexo se publican en el Portal Web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.





Decreto Supremo No. _____

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA.- Modificación del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Modifícase el artículo 77 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, con el siguiente texto:

“Artículo 77.- De conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y actualizada periódicamente, sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a; se realiza en cada puesto de trabajo, con participación del personal competente, en consulta con las y los trabajadores, así como con sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo o la o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso.

Son requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC:

- a) Las actividades rutinarias y no rutinarias, según lo establecido en el puesto de trabajo del/a trabajador/a; así como las situaciones de emergencia que se podrían presentar a causa del desarrollo de su trabajo o con ocasión del mismo.**
- b) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el/la trabajador/a que lo ocupe sea especialmente sensibles a determinados factores de riesgo.**
- c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.**
- d) Incluir las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y los adolescentes, según lo establecido en los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Ley.**
- e) Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.**





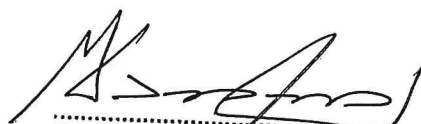
f) Los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

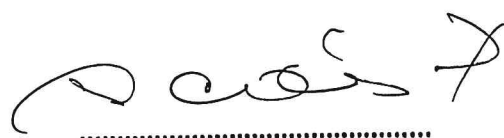
g) Los datos estadísticos recopilados producto de la vigilancia de la salud colectiva de las y los trabajadores.

Lo anterior son requisitos mínimos sin perjuicio que el empleador pueda considerar cualquier otro requisito para la gestión de riesgos. La matriz IPERC debe ser revisada conforme a lo establecido en el artículo 57 de la Ley.

Las medidas de control propuestas se aplican de conformidad con los artículos 21 y 50 de la Ley”.

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


MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República


.....
SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



ANEXO
MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y LA
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES EN EL
SECTOR AGRARIO

Artículo 1.- Objeto

El presente dispositivo contiene medidas para promover la formalidad laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El presente dispositivo es aplicable a todas las actividades del sector agrario a nivel nacional y abarca a todos los/las empleadores/as y los/las trabajadores/as comprendidos en el régimen laboral agrario.

Artículo 3.- Principios

En la interpretación y aplicación del presente dispositivo se consideran los siguientes principios, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en la presente norma:

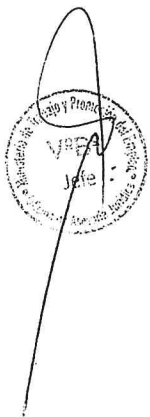
- a) **Dignidad y defensa de la persona:** En el sector agrario se garantiza la protección de la persona y su dignidad, en tanto fin supremo de la sociedad y del Estado, así como la promoción de sus derechos.
- b) **Igualdad y no discriminación de género:** En el sector agrario se garantiza el trato igualitario entre mujeres y hombres, proscribiéndose toda clase de discriminación que menoscabe o anule el pleno reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.
- c) **Principio del interés superior del niño:** En el sector agrario se garantiza la consideración primordial del interés superior del niño, niña y adolescente, asegurando la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar.

Artículo 4.- Aprobación de protocolo y/o directiva necesarios para el fortalecimiento de la actuación inspectiva en el sector agrario

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) publica las directivas y/o protocolos necesarios para el fortalecimiento de la actuación inspectiva en el sector agrario, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la publicación del presente decreto supremo.

Artículo 5.- Priorización de acciones de formalización laboral en el sector agrario

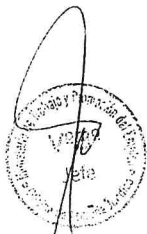
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del Centro Integrado "Formaliza Perú", prioriza acciones de promoción a la formalización laboral en el sector agrario, en especial, en las regiones donde existe mayor índice de informalidad laboral, y la articulación con los gobiernos regionales y locales respectivos.



DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA.- Informe anual sobre los resultados del registro de trabajadores en planilla y cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en el sector agrario.

La Dirección de Supervisión y Evaluación de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora un informe anual sobre los resultados **del registro de trabajadores en planilla y cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en el sector agrario** considerando las medidas adoptadas en los artículos 4 y 5 de la presente norma. El referido informe se publica en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

APRUEBAN MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES EN EL SECTOR AGRARIO

I. CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD DE LA NORMA

El numeral 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la vida, su identidad, su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. Asimismo, el numeral 2 del mismo artículo dispone que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión condición económica o de cualquier otra índole; Que, el tercer párrafo del artículo 23 de la Carta Magna establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Mediante la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y modificatorias, se estableció que dicho Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, en formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en derechos fundamentales en el ámbito laboral, entre otras materias.

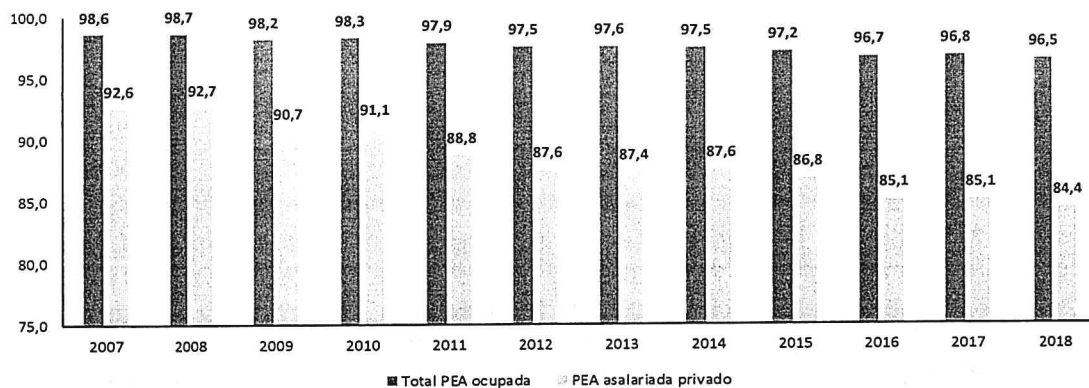
Asimismo, con la Ley N° 27360, Ley que aprueba normas de Promoción del Sector Agrario, se establecen disposiciones en materia del régimen laboral del sector agrario y otras disposiciones.

En dicho contexto, mediante Informe N° 261-2019-SUNAFIL- INII, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, precisa las condiciones y necesidades de acciones de formalización en el sector agrario, considerando que la tasa de empleo informal en el sector agrícola en los últimos diez años ha superado el 96% (INEI, ENAHO 2018), lo significa que existe 4 millones de PEA Ocupada se encuentra en condiciones de informalidad, compuesto principalmente por casi 2 millones son independientes sin RUC, más de 1 millón son trabajadores familiares no remunerados, 805 mil son trabajadores informales en empresas privadas.

Si nos referimos al último grupo de trabajadores asalariados o dependientes en empresas privadas, la tasa de informalidad laboral se ha reducido en los últimos diez años en poco más de 8 puntos porcentuales, pasando de 92,6% en el 2007 a 84,4% en el 2018, como resultado del mayor crecimiento de los trabajadores formales.



**PERÚ: TASA DE EMPLEO INFORMAL DE LA PEA TOTAL Y ASALARIADA PRIVADA
DE LA RAMA AGRICULTURA ^{1/}, 2007-2018**

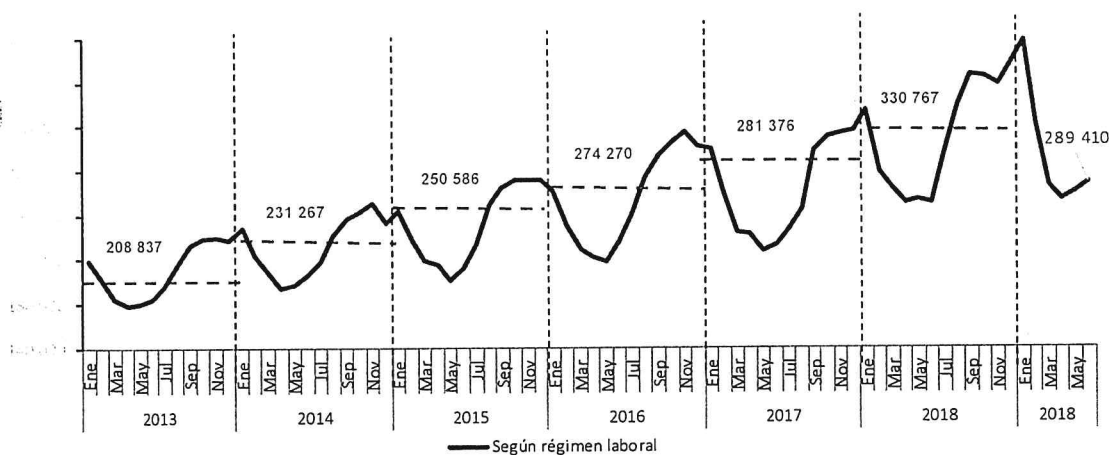


Nota: La informalidad se calcula en base a la Metodología de la OIT, donde comprende aquellos trabajadores que laboraron en unidades productivas que no cuentan con RUC registrado en la SUNAT o aquellos asalariados que no cuentan con beneficios sociales como seguro de salud.

- Clasificación de las ramas de actividad según CIIU Revisión 4.
 - Incluye trabajadores de la rama de actividad ganadería, caza y silvicultura.
- Fuente: INEI - ENAHO, 2007-2018.

El aumento de los trabajadores formales en este sector, se refleja en los trabajadores formales bajo del Régimen Laboral Agrario registrados en la planilla electrónica, que crecieron considerablemente entre los años 2013 y 2019, lo que significó un crecimiento de 58%, al pasar de 208,8 mil trabajadores en el 2013 a 330,8 mil en el 2018.

**PERÚ: EVOLUCIÓN MENSUAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO
FORMAL DEL RÉGIMEN AGRARIO LEY 27360, , 2013-2018**



Fuente: MTPE – Planilla Electrónica 2013-2019.

Elaboración: MTPE – DGPIT – Dirección de Supervisión y Evaluación (DSE).

Sin embargo, al aumento del número de trabajadores formales en el sector agrario ha sido insuficiente para ubicar dicha tasa de informalidad laboral (84,4%) en niveles por debajo del promedio nacional (62%) y mucho menos reducir la tasa de empleo informal (96,5%), motivo por el cual se requiere de la implementación de medidas complementarias para la formalización laboral, en línea con lo señalado por la Organización Internacional de Trabajo, que propone un abanico de medidas complementarias entre sí, que pasan por mejorar la productividad y por fortalecer los sistemas de fiscalización.

En ese sentido, si se busca reducir la informalidad laboral en el sector agrario, los beneficios e incentivos establecidos en el régimen laboral agrario tienen que complementarse con otras políticas públicas.

Por otro lado, si revisamos las principales características de la PEA Ocupada en el Sector Agrícola, se observa que según el INEI (ENAH0, 2018), el 75% de la PEA Ocupada en condiciones de empleo informal cuentan con un nivel educativo hasta primaria, en tanto, el 22% con un nivel educativo hasta secundaria, reflejando los bajos niveles de empleabilidad y productividad.



Por otro lado, según el Padrón RUC, existen al 2019 más de 2 millones de empresas, de las cuales 28 mil son empresas registradas en el sector agrícola.

Empresas activas y habidas por sector económico

SECTORES ECONÓMICOS	EMPRESAS
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	891,624
Otras actividades, servicios comerciales, sociedades	263,243
Actividades Inmobiliarias, empresariales y alquileres	245,727
Hoteles y restaurantes	177,251
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	172,213
Industrias manufactureras	162,954
Construcción	70,682
Servicios sociales y de salud	32,015
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	27,799
Enseñanza	27,075
Explotación de minas y canteras	13,000
Intermediación financiera	5,798
Pesca	3,586
Administración pública	2,933
Suministro, electricidad, gas y agua	2,121
Nd - no identificado	209
Organismos y órganos extraterritoriales.	181
Hogares privados, servicios domésticos	107
Total	2,098,518

Fuente: Padrón RUC

Por otro lado, de las casi 28 mil empresas habidas y activas registradas en el CIU del sector económico "Agricultura, ganadería, caza y silvicultura", poco más de 5 mil declaran trabajadores en la planilla electrónica. A junio del 2019, se registraron 334 mil trabajadores en planilla.



Empresas y centros de Trabajo del sector agricultura

Trabajadores declarados del sector agricultura

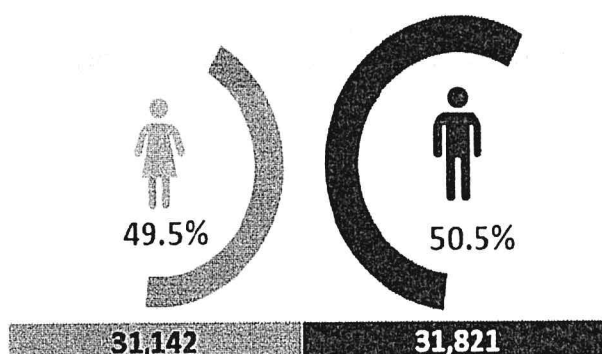
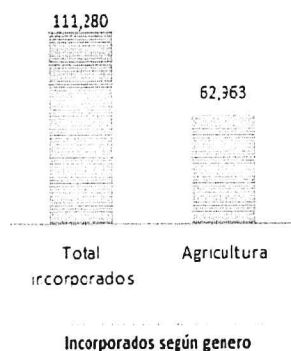
REGIÓN	EMPRESAS	CENTROS DE TRABAJO
LIMA	5,371	10,617
UCAYALI	2,583	3,133
LA LIBERTAD	1,687	2,900
AREQUIPA	1,861	2,711
JUNIN	2,045	2,360
SAN MARTIN	1,417	1,864
LORETO	1,370	1,645
ICA	950	1,613
PIURA	1,101	1,564
MADRE DE DIOS	1,223	1,476
LAMBAYEQUE	781	1,338
ANCASH	936	1,081
CAJAMARCA	830	994
CUSCO	923	993
PUNO	699	737
HUANUCO	681	735
HUANCAVELICA	673	685
TACNA	373	535
PASCO	501	531
APURIMAC	501	513
AYACUCHO	436	454
AMAZONAS	348	404
TUMBES	287	308
CALLAO	146	283
MOQUEGUA	76	85
REGIÓN	27,799	39,559

REGIONES	TRABAJADORES
LA LIBERTAD	73,987
ICA	68,741
LIMA	60,792
PIURA	51,706
LAMBAYEQUE	38,106
AREQUIPA	9,642
ANCASH	7,053
SAN MARTIN	5,174
UCAYALI	4,220
LORETO	3,676
JUNIN	2,658
MADRE DE DIOS	1,908
CAJAMARCA	1,757
CALLAO	754
PASCO	641
CUSCO	569
TACNA	527
PUNO	470
AMAZONAS	275
MOQUEGUA	252
HUANUCO	233
TUMBES	198
AYACUCHO	136
APURIMAC	78
HUANCAVELICA	9
TOTALES	333,562

Fuente: PLAME a Jul.2019

En lo referido, a los resultados de las acciones de formalización laboral por parte de la inspección del trabajo, la Superintendencias Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) registró a septiembre del 2019 un total de 111,280 trabajadores registrados en la planilla electrónica, de los cuales 62,963 corresponden al sector "Agricultura, ganadería, caza y silvicultura".

Trabajadores incorporados en el sector agricultura durante el 2019



En el sector agricultura se incorporó un total de 62,963 trabajadores entre hombres y mujeres.

Fuente: SIIT al 30.Set.2019

Las principales regiones donde se incorporaron trabajadores a la planilla electrónica con resultados de las intervenciones de la SUNAFIL, fueron Lambayeque, La Libertad, Ica y Piura.

Trabajadores incorporados en el sector agricultura durante el 2019

Región	Total
Lambayeque	23,857
La libertad	15,687
Ica	10,193
Piura	10,184
Ancash	1,093
Arequipa	775
Cajamarca	524
Loreto	342
San Martín	139
Lima Metropolitana	67
Tumbes	45
Cusco	33
Madre de Dios	19
Tacna	5
Total	62,963

Fuente: SIIT al 30.Set.2019

En atención a lo señalado resulta necesario aprobar medidas para fortalecer las medidas de formalización laboral en el sector agrario, considerando además medidas para la promoción de la empleabilidad que permitan generar valor a la formación de la trayectoria laboral de los trabajadores vinculados con dicho sector.

Las citadas medidas son:

Medida 1: Publicación del Protocolo y/o Directiva necesarios para el fortalecimiento de la actuación Inspectiva en el sector agrario

Asimismo, en el decreto supremo se establece que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral publica las directivas y/o protocolos necesarios para el fortalecimiento de la actuación inspectiva en el sector agrario, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la publicación del presente decreto supremo. Con esta medida, se busca difundir los criterios inspectivos que consideran las particularidades empresariales en el sector agrario, considerando que en mayor medida, el desarrollo de este tipo de empresas, se encuentra en el sector rural.

Medida 2: Priorización de acciones de formalización laboral en el sector agrario

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante la Resolución Ministerial N° 169-2018-TR, creó el Centro Integrado "Formaliza Perú", con el objetivo de promover y facilitar el ingreso y permanencia en la formalización laboral mediante el acceso a los servicios de orientación, capacitación y asistencia técnica en materias vinculadas a la formalización laboral.

Asimismo, mediante el Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM 2017-2021 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 329-2016-TR, se estableció como Objetivo Estratégico 1: Promover empleos formales

con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía.

En este orden de ideas, el decreto supremo establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del Centro Integrado "Formaliza Perú", prioriza acciones de promoción a la formalización laboral en el sector agrario, en especial, en las regiones donde existe mayor índice de informalidad laboral, y la articulación con los gobiernos regionales y locales respectivos.

Medida 3: Modificación del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

El artículo en cuestión aborda la evaluación inicial de riesgos o línea base que es la columna vertebral que sostiene el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que implementa el empleador. Los lineamientos contenidos en este artículo nos muestran una "fotografía" de lo que se entendía por la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y la determinación de Controles (IPERC) en el año 2012.

Sin embargo, la construcción de una herramienta de gestión de obligatorio cumplimiento y auditable, como es la matriz IPERC, tiene un fundamento netamente técnico al estar asociado a los procesos y actividades de cualquier organización, que tiene por finalidad determinar los controles a implementarse para evitar daños a la integridad y/o salud de los trabajadores.

En razón de ello, a fin de reforzar la matriz IPERC, se modifica el artículo 77 del RLSST estableciendo una vinculación directa con el artículo 57 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) a fin de dejar en claro la importancia de contar con el IPERC y su actualización periódica (anual o, cada vez que cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo).

Asimismo, se hace mención que esta evaluación debe realizarse con personal competente, pues la elaboración y revisión del IPERC, constituye un tema técnico.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La aplicación del decreto supremo, considerando que regula medidas aplicables a los empleadores y trabajadores del régimen agrario contratados bajo la Ley N° 27360, Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario, no generará ningún costo adicional al Tesoro Público.

III. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente decreto supremo modifica el artículo 77 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, de la siguiente manera:

TEXTO VIGENTE	TEXTO NUEVO
Artículo 77.- La evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el	"Artículo 77.- De conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y

Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones.

Adicionalmente, la evaluación inicial debe:

a) Identificar la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, las guías nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de seguridad y salud en el trabajo y otras disposiciones que haya adoptado la organización.

b) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.

c) Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos.

d) Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.

actualizada periódicamente, sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a; se realiza en cada puesto de trabajo, con participación del personal competente, en consulta con las y los trabajadores, así como con sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo o la o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso.

Son requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC:

a) Las actividades rutinarias y no rutinarias, según lo establecido en el puesto de trabajo del/a trabajador/a; así como las situaciones de emergencia que se podrían presentar a causa del desarrollo de su trabajo o con ocasión del mismo.

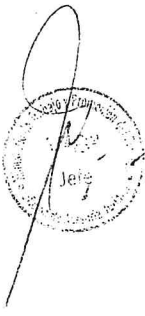
b) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el/la trabajador/a que lo ocupe sea especialmente sensibles a determinados factores de riesgo.

c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.

d) Incluir las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y los adolescentes, según lo establecido en los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Ley.

e) Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.





f) Los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

g) Los datos estadísticos recopilados producto de la vigilancia de la salud colectiva de las y los trabajadores.

Lo anterior son requisitos mínimos sin perjuicio que el empleador pueda considerar cualquier otro requisito para la gestión de riesgos. La matriz IPERC debe ser revisada conforme a lo establecido en el artículo 57 de la Ley.

Las medidas de control propuestas se aplican de conformidad con los artículos 21 y 50 de la Ley".