

Informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Perú: principios y derechos fundamentales en el trabajo. Normativa, situación y perspectivas*

(Lima, 28 Julio de 2004)

El objetivo de este informe es presentar la normativa y el estado actual en el Perú de los principios y derechos fundamentales del trabajo contenidos en la Declaración de la OIT de 1998.

El informe detalla el estado actual de la normativa nacional relativa a cada uno de los cuatro derechos fundamentales contenidos en la Declaración. También da cuenta de los esfuerzos llevados a cabo por el Estado Peruano dirigidos a ajustar enteramente su normativa a los convenios relativos a los derechos fundamentales. Por último, y con relación a cada derecho, perfila el panorama de aplicación de tales convenios, enfatizando las acciones que forman parte del plan de acción que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) viene ejecutando.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I. NORMATIVA.

1. Constitución

La Constitución Peruana de 1993 reconoce a los trabajadores los derechos de asociación, sindicación, negociación colectiva y huelga, y excluye a los miembros de las fuerzas armadas y fuerzas policiales, funcionarios del Estado con poder de decisión o los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como a los jueces y fiscales. También impone al Estado los deberes de garantizar la libertad sindical, fomentar la negociación colectiva y regular el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Por último, establece la obligación del Estado de cautelar el ejercicio democrático de los derechos sindicales.

2. *Tratados*

El Perú ha suscrito todas las declaraciones de derechos humanos de ámbito mundial y regional que reconocen la libertad sindical. Ha ratificado, además, el convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948), el convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) y el Convenio 151 sobre relaciones de trabajo en la administración pública (1978).

3. *Legislación*

El derecho de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva de los trabajadores de las empresas privadas y estatales, y de algunos organismos públicos cuyas leyes reguladoras así lo prevén, se rigen por el Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – LRCT (02.07.92). El Decreto Supremo 011-92-TR (15.10.92) reglamenta la LRCT.

La LRCT prevé:

- Un sistema de afiliación libre y voluntaria, que consagra el derecho del trabajador a no afiliarse y desafilarse a una organización sindical. La tasa de afiliación a nivel nacional es del 7.7% de los asalariados del sector privado, lo que da cuenta de un recuperación progresiva del nivel de afiliación con relación al apreciado años anteriores.
- La posibilidad de conformar sindicatos de empresa, actividad, gremio u oficios varios, siempre que afilien al menos a veinte (20) trabajadores en el caso de los sindicatos de empresa y a cincuenta (50) en el caso de otro tipo de organización sindical. Los trabajadores pueden constituir más de una organización sindical por ámbito. En el panorama sindical predominan las organizaciones sindicales de ámbito empresarial. A nivel nacional, sólo en el año 2003 se han inscrito ante el registro del MTPE 147 sindicatos, lo que indica un incremento en el número de inscripciones con relación a años anteriores
- Un sistema de protección de la libertad sindical denominado “fuero sindical”, que garantiza a trabajadores sindicalmente activos no ser despedidos ni trasladados sin justa causa. Adicionalmente, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que el despido de un trabajador por causa de su afiliación a un sindicato o de su actividad sindical es nulo y determina la reposición del trabajador en su puesto de trabajo. A estos canales de pro-

tección se suma la posibilidad de que cualquier trabajador que ve afectado su derecho de libertad sindical recurra a la vía del amparo por infracción a la Constitución.

- Un sistema de negociación colectiva con libertad de materias. En caso la negociación directa entre las partes fracase, se prevé un sistema de conciliación y mediación a cargo del MTPE, luego del cual los trabajadores tienen la opción de recurrir al arbitraje o la huelga. Por lo general, los conflictos se resuelven en trato directo. La negociación colectiva alcanza a alrededor de 102 mil asalariados, lo que representa alrededor del 10.5% de los asalariados a nivel nacional.
- La huelga es definida como la abstención colectiva de labores con abandono del centro de trabajo. Puede ser convocada por los trabajadores o por los sindicatos, requiere el acuerdo de la mayoría de los trabajadores del ámbito respectivo y debe ejercerse pacíficamente. Tratándose de las labores indispensables para la empresa y de servicios esenciales debe garantizarse la permanencia del personal necesario para impedir la interrupción total del servicio. En el año 2003 se ha comunicado al MTPE la realización de 68 huelgas en todo el país.

Los trabajadores de la Administración pública rigen su derecho de libertad sindical y negociación colectiva por el Decreto Supremo 003-82-PCM y el Decreto Supremo 026-82-JUS. Estos dispositivos establecen un sistema de negociación colectiva limitado a condiciones de trabajo que faciliten la actividad de trabajador y puedan cubrirse con recursos presupuestales existentes.

II. APLICACIÓN.-

1. Actuación de los órganos de control de la OIT:

La LRCT fue materia de 16 observaciones por los órganos de control de la OIT. Con la promulgación de la Ley N° 27912 (08.01.2003) se han levantado 14 de las 16 observaciones formuladas. Quedan pendientes de levantar la observación relativa a las modalidades atípicas de huelga, prohibidas por la legislación peruana y admitidas por la OIT siempre que sean pacíficas, y la observación relacionada con la facultad que la LRCT otorga a la Autoridad del Trabajo para establecer un servicio mínimo en caso de divergencia entre las partes. Con relación a este último aspecto, los órganos de control de la OIT consideran que la legislación debería

prever que dicha divergencia fuese resuelta por un órgano independiente. El MTPE viene trabajando en la elaboración de un proyecto de ley que permitirá levantar las dos observaciones pendientes. Asimismo, viene trabajando en un proyecto de reforma del Reglamento de la LRCT.

En el Congreso de la República se tramita además el proyecto de ley de la carrera administrativa del servidor público, que señala que la sindicación y la huelga de los trabajadores de la Administración pública se rigen por las reglas generales que regulan estos derechos en el sector privado y establece un procedimiento de negociación para condiciones de empleo susceptibles de ser atendidas con recursos presupuestales de cada entidad y un mecanismo de consulta obligatorio para la determinación del monto de la unidad de referencia de las remuneraciones en el sector público.

2. Instituciones y programas relacionados con la aplicación del derecho:

La labor de seguimiento, supervisión o control de aplicación del derecho de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva es asumida por el MTPE con carácter general para todos los derechos laborales.

Por ejemplo, el MTPE lleva el registro de las organizaciones sindicales y recibe las comunicaciones de modificación de estatutos y de cambio de junta directiva. De fracasar la negociación directa entre las partes, el MTPE asume la labor de conciliación y/o mediación, sin perjuicio del derecho de las partes a recurrir a un tercero. También recibe las comunicaciones de huelga y evalúa si éstas cumplen los requisitos que establece la ley, debiendo pronunciarse por su improcedencia en caso se verifique un incumplimiento. La Inspección del Trabajo del MTPE fiscaliza el cumplimiento de los convenios colectivos e impone sanciones administrativas por su incumplimiento.

LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

I. NORMATIVA

1 Disposiciones constitucionales:

El Constitución de 1993 garantiza la libertad y la seguridad personales y la libertad de trabajo, prohibiendo la esclavitud, la servidumbre y trata de seres humanos en cualquiera de sus formas. El apartado laboral señala, además, que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

2 Tratados internacionales:

El Perú ha suscrito todas las declaraciones de derechos humanos de ámbito mundial y regional que reconocen la libertad de trabajo y proscriben el trabajo forzoso. Ha ratificado el convenio 29, sobre el trabajo forzoso (1930) y el convenio 105, sobre la abolición del trabajo forzoso (1957).

3 Legislación:

La legislación laboral no contiene menciones a la libertad de trabajo, pero las normas penales sancionan como delito contra la libertad individual la vulneración de la libertad de trabajo. El Código Penal establece pena privativa de libertad no mayor de dos años al que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.

La legislación regula las diversas excepciones al concepto de “trabajo forzoso u obligatorio” contempladas en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Es el caso del servicio militar (Ley 27178 del 29.09.99), las obligaciones cívicas en períodos de elecciones (Ley 26859 del 01.10.97) y el trabajo penitenciario.

II. APLICACIÓN

1. Actuación de los órganos de control de la OIT:

Los órganos de control de la OIT han formulado cuatro observaciones relacionadas con la aplicación del Convenio 29. Dos de ellas se refieren a la regulación

normativa del trabajo penitenciario y las otras dos se vinculan a la existencia de prácticas de trabajo forzoso en ciertas regiones del país.

Formulados los descargos correspondientes por el gobierno peruano, los órganos de control han tomado nota con satisfacción de la modificación del Decreto Legislativo 654, Código de Ejecución Penal (02.08.91), por la que se establece el carácter voluntario del trabajo que realicen los internos procesados.

Los órganos de control también consideran que diversos aspectos de la normativa vigente pueden ser interpretados de modo tal que posibiliten la puesta a disposición de internos en beneficio de particulares. Por esta razón, ha solicitado al gobierno peruano un informe acerca del cumplimiento de las dos condiciones necesarias para no vulnerar el convenio 29: que el interno haya otorgado su consentimiento para el trabajo y que se acuerden condiciones de trabajo similares a las de otros trabajadores del mismo sector.

Con relación al comentario relativo a la existencia de trabajo forzoso en centros mineros de diversas regiones del país, los órganos de control han tomado nota de las acciones llevadas a cabo por el gobierno peruano, en particular, las relativas al reforzamiento de las inspecciones en dichas zonas.

2. Instancias y programas relacionados con la aplicación del derecho:

La labor de seguimiento, supervisión y control de la prohibición del trabajo forzoso corresponde conjuntamente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Policía Nacional del Perú, el Ministerio de Agricultura, el Poder Judicial, el Ministerio Público y la Organización Indígena de la Región Atalaya y de la región de Madre de Dios. Las acciones de estos organismos han permitido eliminar el sistema de contratación mediante “enganche” y, en consecuencia, erradicar el trabajo forzoso en esa zona. También se ha identificado a los responsables de dichas prácticas.

El resultado de las inspecciones en diversas regiones ha revelado que la población indígena asentada en los márgenes de los ríos Ucayali y Urubamba, trabajaba en la extracción de madera en zonas de difícil acceso, al servicio de empleadores que pagaban sus servicios con bienes fungibles, como alimentos y vestido. Las autoridades han aplicado las sanciones previstas a los responsables. También, se han adoptado acciones de lucha contra el trabajo forzoso en la región de Madre de Dios.

Esta pendiente de remisión a los órganos de control de la OIT el informe respectivo acerca del número de denuncias que han sido interpuestas, los procesos en curso y las decisiones judiciales que hayan sancionado la imposición de trabajo forzoso en las zonas mencionadas.

ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

I. NORMATIVA.-

1. Constitución:

La Constitución de 1993 establece en el artículo que la comunidad y el Estado deben proteger especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. Asimismo, señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, debiendo proteger especialmente al menor de edad.

2. Tratados:

El Perú ha suscrito todas las declaraciones de derechos humanos de ámbito mundial y regional que reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Ha ratificado el convenio 138 sobre edad mínima de admisión al empleo (1973) y el convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (1999).

3. Legislación:

La Ley 27337, Código de los Niños y Adolescentes (07.08.2000), establece que el niño y el adolescente son sujetos de derechos, libertades y de protección específica, y se deberá considerar la igualdad de oportunidades y la no discriminación a que tiene derecho todo niño y adolescente sin distinción de sexo. Señala también que el trabajo del adolescente será protegido siempre que no importe una explotación económica, no importe riesgo o peligro en la salud o desenvolvimiento físico, mental y no afecte el proceso educativo.

El Código establece la edad mínima para el empleo de 14 años y excepcionalmente la de 12 años de edad cuando la referida labor no ponga en peligro su salud, su integridad física o moral. Esta disposición es concordante con las excepciones establecidas en el convenio N° 138 de la OIT. La legislación también establece sanciones penales ente 3 y 10 años para quienes incurran en explotación sexual, que configuran una de las peores formas de trabajo infantil establecidas en el convenio 182. El MTPE, ha expedido la Resolución Ministerial N° 128-94-TR, sobre autorización de trabajo de adolescente, con el fin de cautelar que el trabajo del menor no le impida la asistencia a la escuela.

II. APLICACIÓN.-

1. Actuación de los órganos de control de la OIT:

Los órganos de control de la OIT no han formulado ninguna observación sobre la legislación peruana relativa a este derecho.

2. Instancias y programas relacionados con la aplicación del derecho:

Según la Encuesta Nacional de Hogares del 2001, en el Perú trabajan alrededor de 1'987,165 menores. Por ello, la erradicación del trabajo infantil constituye una de las políticas prioritarias del Estado contenidas en el Acuerdo Nacional, instancia de dialogo que cuenta con participación del Estado, partidos políticos, representantes de trabajadores y empresarios y sociedad civil. En la práctica, los diversos Ministerios del Estado, conforme a sus competencias, asumen la función de garantizar el bienestar del menor que trabaja.

El MTPE a través de la Dirección de Protección del Menor y de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encarga del otorgamiento de las autorizaciones de trabajo adolescente así como de la supervisión del cumplimiento de la normatividad del adolescente trabajador. El Comité Directivo de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil del MTPE, asume la función de impulsar el cumplimiento de las normas legales destinadas a la abolición efectiva del trabajo infantil. Este Comité ha elaborado diversas propuestas dirigidas a modificar diversas normas relativas al trabajo infantil (jornada de trabajo, descanso vacacional, trabajo nocturno, trabajos

prohibidos, etc.), con el fin de mejorar los contenidos de nuestra legislación con relación a los convenios ratificados.

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social cuenta también con la Dirección General de la Niñez y Adolescencia, encargada de la difusión de los derechos de los niños y adolescentes y de la ejecución de programas de prevención, promoción y protección de menores maltratados o víctimas de violencia sexual. El Ministerio de Educación asume la función de garantizar la continuación de los estudios escolares a través de horarios nocturnos para los menores que trabajan. Por último, el Ministerio de Salud está obligado a otorgar de manera gratuita y periódica la certificación médica para la autorización de trabajo adolescente.

Se viene ejecutando el “Plan Nacional de Acción por la Infancia y Adolescencia”, cuyo objetivo es definir acciones, programas y estrategias a cargo de los diferentes sectores e instituciones del Estado y la sociedad civil, destinadas a lograr la plena vigencia de los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes. Participan activamente en la ejecución de este plan los sectores de Educación, Trabajo, Salud, Interior, entre otros y se cuenta además con la cooperación técnica de UNICEF. En lo que va del año, como parte de las acciones previstas por el citado Plan, se ha llevado a cabo actividades de desarrollo personal, actividades recreativas y formativas y de reinserción familiar para 849 adolescentes que laboran en las calles. También, mediante la creación de módulos de atención integral para el maltrato infantil, se ha incrementado en un 3.71 % la atención de casos de violencia contra niños, niñas y adolescentes de 0 a 14 años, respecto del año anterior.

Algunas denuncias periodísticas sobre trabajo infantil en la minería artesanal en los departamentos de Madre de Dios y Puno motivaron la realización de operativos a cargo de las Autoridades policiales y de la inspección del inspeccionales. Tales acciones constataron que en las zonas inspeccionadas no existía trabajo infantil dependiente, pero verificaron la existencia de trabajo infantil ejercido de manera independiente o en apoyo de padres o familiares. Esto ha dado lugar a que se forme una “Mesa Interinstitucional de Trabajo” con participación del Estado y de la sociedad civil. El MTPE ha propuesto la implementación de un proyecto de intervención en minería artesanal en la zona mineras de alta participación infantil.

ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

I. NORMATIVA.-

1. Constitución:

La Constitución de 1993 consagra el principio de igualdad y prohíbe la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. También, en su apartado laboral, consagra el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación y señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

2. Tratados:

El Perú ha suscrito todas las declaraciones de ámbito internacional y regional que consagran el principio de igualdad y proscriben la discriminación. También, ha ratificado el convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio No 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958), el convenio No 156 sobre los trabajadores con responsabilidad familiares (1981) y el convenio No 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (1983).

3. Legislación:

La legislación nacional establece sanciones penales y administrativas para quienes infringen la prohibición de discriminación.

Ley N° 26772 (17.04.97), establece que las ofertas de empleo y el acceso a centros de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, estableciendo sanciones pecuniarias o de cierre temporal del establecimiento para quienes incumplan este mandato. Desde su vigencia se han recibido 9 denuncias, 3 de las cuales han dado lugar a la imposición de multas.

La Ley 27270, Ley contra actos de discriminación (29.05.2000), incorpora al código penal la prohibición de discriminación en materia laboral y prevé la sanción de prestación de servicios a la comunidad para los infractores. La Ley 27050 (06.01.99), Ley General de la Persona con Discapacidad, prohíbe la discrimina-

ción para personas con discapacidad en lo referente a los beneficios y derechos que establece la legislación laboral. La Ley 26626 (20.06.96), de lucha contra el VIH/SIDA/ETS, establece que la enfermedad no será impedimento para que el trabajador siga laborando mientras se encuentre apto para cumplir sus obligaciones. Por último, la Ley 27942 (27.02.2003) sanciona el acoso sexual en los centros de trabajo públicos y privados. El Decreto Supremo No 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo No 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral señala que es nulo el despido por motivos discriminatorios (sexo, raza, religión, opinión, idioma y embarazo).

La legislación también establece algunas medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. El Decreto Supremo No 002-97-TR, TUO de la Ley de Formación y Promoción de Empleo (27.03.97) fomenta la participación de jóvenes de sectores vulnerables, estableciendo que el límite de jóvenes de formación laboral juvenil admitido para una empresa (10% del total de trabajadores), puede ser duplicado si se contrata a jóvenes discapacitados o jóvenes mujeres con responsabilidades familiares.

II. APLICACIÓN.-

1. Actuación de los órganos de control de la OIT:

Los órganos de control de la OIT no han formulado ninguna observación sobre la legislación peruana relativa este derecho, encontrándose aún en análisis la conformidad de la Ley 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (03.07.2003), con los convenios relativos a la prohibición de discriminación en la ocupación y el empleo. Esta norma establece una regulación especial de carácter temporal (5 años) para los trabajadores de las MYPES, con el objetivo de fomentar la formalización y el desarrollo de las microempresas.

2. Instancias y programas relacionados con la aplicación del derecho:

El MTPE a través de sus dependencias administrativas atiende denuncias sobre ofertas de empleo discriminatorias. Además, el Vice Ministerio de Promoción del Empleo tiene a su cargo diversos programas destinados a promover la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.

- El Programa Femenino de Calificación del Empleo - PROFECE tiene como objetivo mejorar la inserción al mercado laboral de las mujeres adultas de bajos recursos, organizadas en talleres productivos o grupos de oferta laboral, con preferencia en zonas urbanas del país. Desde su creación en 1997 y hasta 2003 el programa ha generado 37,024 empleos temporales y ha colocado 1,100 grupos organizados de mujeres en 493 empresas y ferias.
- El Programa “PROJoven” tiene por objetivo facilitar la inserción de jóvenes de bajos recursos al mercado de trabajo, mejorando su capacitación. El programa busca generar interacción entre la oferta de capacitación y las necesidades reales de los diversos sectores productivos. Desde su creación, el programa ha beneficiado a 32,000 jóvenes brindándoles capacitación gratuita e insertándolos en prácticas laborales en diferentes empresas del país.
- El programa “A Trabajar Urbano” tiene por objetivo generar empleo temporal para jefes o jefas de hogar con responsabilidades familiares mediante su contratación en obras públicas de interés comunal. Al mes de julio de este año, el programa ha generado más de 175,000 puestos de trabajo.
- La “Red CIL-ProEmpleo” tiene por objetivo mejorar las posibilidades empleo de colectivos de difícil inserción laboral, brindando servicios de intermediación, información y asesoría para la búsqueda de un puesto de trabajo. En lo que va del año 2004 el programa ha colocado a 10,442 personas en puestos de trabajo en todo el país.

PERSPECTIVAS

En el Perú se viene llevando a cabo diversas acciones destinadas a garantizar la vigencia efectividad de los derechos fundamentales en el trabajo.

1. Ley General del Trabajo

En el plano normativo se viene debatiendo en el Congreso de la República el proyecto de “Ley General del Trabajo”, que sistematiza y reforma de la legislación laboral existente. Este proyecto normativo viene respaldado en gran parte por el consenso de los actores de las relaciones laborales representados en el Consejo Nacional del Trabajo y contribuiría a adecuar nuestra legislación a los convenios de la OIT ratificados por el Perú.

2. Cumplimiento de normas laborales

En lo referente a la aplicación de la normativa laboral, el MTPE constituye la instancia encargada de vigilar el cumplimiento de las normas laborales a través de su servicio de Inspección del Trabajo. En el caso de algunos derechos relacionados con condiciones de trabajo (p.e. salud y seguridad en el trabajo) la función de control es compartida con otros organismos del Estado.

Con el fin de revertir el déficit aún apreciado en materia de cumplimiento de las normas laborales se viene ejecutando una estrategia integral apoyada en tres aspectos complementarios: la conformación de un plan nacional de “Fomento del trabajo decente y la competitividad empresarial”, la potenciación del sistema fiscalizador o inspectivo y la difusión masiva de la normativa laboral.

El plan nacional de “Fomento del trabajo decente y la competitividad empresarial” pretende implicar a los propios actores de las relaciones laborales en el cumplimiento de la normativa laboral y la consecución del objetivo del “trabajo decente”. Para ello, prevé el otorgamiento de incentivos y certificaciones públicas a los empleadores que voluntariamente acrediten ante el MTPE el cumplimiento de la legislación laboral; garanticen un entorno saludable y seguro para sus trabajadores, aseguren la efectividad de su derecho a la formación profesional y, promuevan los derechos y principios fundamentales contenidos en la Declaración de 1998 de la OIT. La idea central del programa es difundir un modelo empresarial en el que la competitividad y la alta productividad se asocien al respeto de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores.

En lo que refiere al control de cumplimiento de la normativa laboral, el MTPE a través de la Dirección de Inspecciones en Asuntos Laborales está ejecutando una estrategia de reforma y potenciación de los mecanismos y procedimientos de fiscalización. Con este fin, se ha aprobado una norma modificatoria de la actual Ley General de Inspección y la norma modificatoria de su reglamento, ambas destinadas a facilitar el desarrollo de la función inspectiva. Bajo la óptica del MTPE, esta reforma normativa contribuirá a mejorar el nivel de eficacia a la labor inspectiva y permitirá —en línea a lo recomendado por la OIT— extender la cobertura de la inspección del trabajo y lograr su especialización. También se vienen realizando coordinaciones con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), encargada de la fiscalización de tributos, con el fin de realizar acciones conjuntas que permitan hacer más efectiva la labor de control.

3. Seguridad y Salud en el Trabajo.

En lo específicamente referido a seguridad y salud en el trabajo, se ha creado la Dirección de Protección al Menor y Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene atribuidas funciones de inspección y prevención en seguridad y salud en el trabajo. Entre las actividades inmediatas de esta Dirección destaca la implementación de un sistema simplificado de notificación, registro e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la elaboración de un Programa Nacional de salud y seguridad ocupacional, en cuya discusión deberán participar los distintos actores sociales. Debe señalarse también que actualmente viene funcionando una comisión multisectorial encargada de elaborar un Reglamento de Seguridad y Salud que reúna las obligaciones de prevención en este ámbito.

4. Consejo Nacional del Trabajo.

Debe señalarse además que en el Perú el Consejo Nacional del Trabajo, órgano consultivo del MTPE conformado por representantes de empresarios y trabajadores, despliega una importante labor de concertación de políticas laborales y tiene atribuida la función de fijar la Remuneración Mínima Vital. Esta instancia de diálogo tripartita habilita comités técnicos de trabajo, empleo, formación profesional y seguridad social en los que se analizan y discuten las políticas laborales relacionadas con estos temas. Hasta el momento el CNT se ha avocado al análisis de diversos proyectos de ley y de diversos aspectos vinculados a la problemática del empleo en el Perú.