



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

VISTO:

El Informe N° 130-2024-MPCH-GRRHH-ASYST emitido por el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gerencia de Recursos Humanos, el Informe N° 183-2024-MPCH-GRRHH emitido por la Gerencia de Recursos Humanos, e Informe Legal N° 701-2024-MPCH/GAJ emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica de fecha 18 de julio del año 2024.

CONSIDERANDO:

El Artículo 194 de la Constitución Política del Perú reconoce la autonomía política, económica y administrativa de las Municipalidades en asuntos de su competencia.

El Artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

La Resolución Ministerial N°375-2008-TR norma básica de ergonomía y de Procedimiento de Evaluación y Riesgo Disergonómico, que tiene como objetivo establecer los parámetros que permitan la adopción de condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y empleadores colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud y el bienestar de todos los trabajadores.

La Salud Ocupacional, rama de la Salud Pública a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diferentes actividades económicas.

Al respecto, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) estima que, en países en vías de desarrollo, el costo anual de los accidentes y enfermedades relacionadas al trabajo está entre el 2% al 11% del Producto Bruto Interno (PBI); Sin embargo, es posible disminuir estos costos con acciones educativas y preventivas promocionales de bajo costo e inversión.

El estrés laboral son un grupo de reacciones emocionales, patológicas, psicológicas, cognitivas y conductuales frente a exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de manera óptima. Los riesgos directos del estrés laboral para la salud han sido relacionados con cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la presión arterial y dolores de cabeza, trastornos musculoesqueléticos como lumbalgias, etc.

Diversos estudios confirman la importancia de implementar programas de pausas activas asociadas a los periodos de descanso y a la actividad física en los trabajadores de oficina, a través de ejercicios de respiración, estiramientos musculares y movilizaciones articulares en diferentes segmentos corporales para disminuir y prevenir diversos factores de riesgo laborales como el estrés, el sedentarismo y los síntomas musculoesqueléticos.

El artículo 3° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM establece que, el Sistema de Administración de Gestión de Recursos Humanos



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

comprende los subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo N°1023. Asimismo, las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete (7) subsistemas descritos, los mismos que contienen como mínimo, entre otros, el proceso: Gestión de las relaciones humanas y sociales, el cual comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. A su vez, el proceso que se considera dentro de este subsistema, entre otros es de: Bienestar Social.

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIRPE se aprobó la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", la cual establece en el numeral 6.1.7, que el Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal, dentro del cual se consideran, entre otros: el proceso de Bienestar social, que comprende las actividades orientadas a propiciar condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, incluida la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y desarrollo de programas de bienestar social, tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros.

En ese contexto, mediante Informe N°025-2023-MPCH-GRRHH-ASYST de fecha 17 de enero del 2023, emitido por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gerencia de Recursos Humanos, presenta propuesta de Programa de pautas activas, pasivas y compensatorias para los servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Con Informe N°89-2023-GRRHH-AAPP de fecha 26 de octubre del 2023, el área de Planeamiento y Procesos de la Gerencia de Recursos Humanos, indica que el mencionado programa tiene por objeto desarrollar procesos del Sub Sistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales enfocado en lograr un clima laboral saludable.

Mediante Informe Legal N°463-2023-MPCH-GRRHH-APS de fecha 24 de noviembre del 2023, el área de Asesoría Legal de la Gerencia de Recursos Humanos, solicita se devuelva el expediente al área de Salud y Seguridad en el Trabajo para que dé su conformidad y revisión.

Con Informe N°292-2023-MPCH-GRRHH-ASYST de fecha 11 de diciembre del 2023, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, da su conformidad al proyecto según lo estipulado en el Informe N°89-2023-GRRHH-AAPP.

A través del Memorando N°7952-2023-MPCH-GRRHH de fecha 12 de diciembre del 2023, la Gerencia de Recursos Humanos, remite el expediente a la Gerencia de Asesoría Jurídica, para que se emita informe legal; con Informe Legal N°1792-2023-MPCH-GAJ de fecha 22 de diciembre del 2023, la Gerencia de Asesoría Jurídica concluye por la aprobación del proyecto de Programa y encarga su cumplimiento a la Gerencia de Recursos Humanos.

Con Memorando N°499-2024-MPCH-GM de fecha 20 de junio del 2024, la Gerencia Municipal remite todo lo actuado a la Gerencia de Recursos Humanos, para que proceda a la actualización de la Directiva.

Mediante Informe N°183-2024-MPCH-GRRHH de fecha 05 de julio del 2024, la Gerencia de Recursos Humanos hace llegar el Informe N°130-2024-MPCH-GRRHH-ASYST de fecha 26 de junio del 2024, en donde se precisa que el Programa de Pausas Activas, Pasivas y Compensatorias para los Servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, ha sido debidamente actualizado.

Debemos tener presente lo prescrito en el Informe Técnico N°002646-2022-SERVIR-GPGSC el cual indica que mediante la Resolución Ministerial N°375-2008-TR, se aprobó la "Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo ergonómico", la cual en su inciso d) del artículo 16° señala que las actividades en la entrada de datos tendrán como mínimo una pausa de diez (10) minutos de descanso por cada 50 (cincuenta) minutos de trabajo, y no serán deducidas de la jornada de trabajo normal.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

En el mismo orden de ideas, el artículo 79° de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo ha establecido como obligación del trabajador, entre otras "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."

De la revisión del expediente, se puede advertir que el objetivo de esta acción es implementar actividades antes, durante y después de la jornada laboral (en un tiempo razonable) para realizar ejercicios de estiramiento, movilidad y tonificación muscular que contribuyan al adecuado manejo del estrés, aminorar las costumbres sedentarias y optar por una mayor eficacia y productividad laboral. Dada su corta duración de 10 minutos contribuirá a evitar afectaciones en la salud, lo cual en modo alguno implicará afectación al servicio que brinda la Municipalidad Provincial de Chiclayo a sus contribuyentes.

En ese sentido, en el marco de la implementación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo dispuestas por el empleador, la realización de las pausas activas debe encontrarse programadas durante el desarrollo de la jornada laboral y deben ser consideradas parte de esta.

Mediante Informe Legal N° 701-2024-MPCH/GAJ de fecha 18 de julio de 2024, la Gerencia de Asesoría Jurídica concluye que es procedente la aprobación del Programa denominado Pausas Activas, Pasivas y Compensatorias para los Servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en los términos propuestos por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo ya que al tratarse de la aprobación de un Programa vinculado estrechamente con la salud y el bienestar del trabajador Municipal generará mayor eficiencia en el cumplimiento de la labor diaria.

Estando a lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N°27972; y de acuerdo a lo establecido en la Resolución de Alcaldía N°021-2023/MPCH/A;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: APROBAR EL PROGRAMA DENOMINADO PAUSAS ACTIVAS, PASIVAS Y COMPENSATORIAS PARA LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a la Gerencia de Recursos Humanos y al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo para conocimiento y fines.

ARTICULO TERCERO: ENCARGAR a la Gerencia de Tecnología de la Información y Estadística, la publicación de la presente Resolución en la Página Web de la Institución, <https://www.gob.pe/munichiclayo> .

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Documento firmado digitalmente
CARLOS GERMAN PAREDES GARCIA
GERENTE MUNICIPAL
GERENCIA MUNICIPAL

CC.: cc.: GERENCIA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y ESTADISTICA
AREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
GERENCIA MUNICIPAL