
***Mesa de articulación para la promoción de
los derechos humanos laborales en el
sector telecomunicaciones***

Secretaría Técnica



CNTPE

Consejo Nacional de Trabajo y
Promoción del Empleo



CNTPE

Consejo Nacional de Trabajo y
Promoción del Empleo



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por :
LARREA DE ROSSI Jorge Alberto FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/10/2022 18:31:33-0500

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ"

OFICIO N° 0681-2022-MTPE/1/23

Señor

EDILBERTO SERGIO JAIME RÍOS

Viceministro de Trabajo

Presente. -

Asunto: Informe sobre el desarrollo de la Mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones

Referencia:

- a) Memorando N° 0383-2022-MTPE/2 (HR E-025800-2022)
- b) Informe N°006-2022-MTPE/1.23/MPTP

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, en el marco de las funciones de la ST-CNTPE, conforme al encargo señalado en el documento de a la referencia a), respecto a la Mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones, informar a usted de las acciones y resultados que este espacio de diálogo ha alcanzado.

Al respecto, habiéndose realizado las gestiones solicitadas y llevado a cabo diez (10) reuniones de trabajo, y encontrándonos en la etapa de final de este espacio de diálogo, se remite el Informe N° 006-2022-MTPE/1.23/MPTP, que da cuenta de estas reuniones y sus participantes, así como de los aportes recibidos en las mismas, a fin de que pueda ser empleado para los fines que estime convenientes.

Sin otro particular, y reiterando a usted la disposición de la ST-CNTPE para colaborar con su Despacho, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,



Documento firmado digitalmente

JORGE LARREA DE ROSSI

Secretario Técnico

Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

cc GA

H.R I-186030-2022

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext> e ingresando la siguiente clave: UFBIEQU



**PERÚ****Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo****“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”****“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”****“Año del Bicentenario del Congreso de la República”****INFORME N° 006-2022-MTPE/1.23/MPTP**

PARA : **JORGE LARREA DE ROSSI**
Secretario Técnico del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

DE : **MARÍA PAULA TÁVARA PINEDA**
Especialista en Políticas Públicas de la ST-CNTPE

ASUNTO: Informe sobre el desarrollo de la Mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones

REFERENCIA: a) Memorando N° 0383-2022-MTPE/2 (HR E-025800-2022)
b) Correo electrónico ST-CNTPE con fecha 11.05.2022
c) Correo electrónico VMT a ST-CNTPE con fecha 16.05.2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y a la vez con relación al asunto de la referencia, informarle lo siguiente:

I. BASE NORMATIVA

- 1.1. Ley N°29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- 1.2. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE.
- 1.3. Decreto Supremo N° 001-2005-TR, Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE.
- 1.4. Resolución Ministerial N° 202-2018-TR, que faculta a la Secretaría Técnica del CNTPE a formular, organizar y ejecutar acciones y gestiones de índole administrativa para la articulación, asesoría técnica y seguimiento de espacios de diálogo social de naturaleza bipartita.

II. ANTECEDENTES

- 2.1. Mediante DS N° 009-2021-JUS, se puso en marcha el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos – PNA 2021-2025, el mismo que tiene por finalidad “fortalecer la institucionalidad y labor del Estado en la implementación de políticas públicas que prevengan y, de ser el caso, atiendan adecuadamente las posibles vulneraciones de derechos humanos que se produzcan en el ámbito de las actividades empresariales, tanto formales como informales”.
- 2.2. A través de diversos documentos ingresados al MTPE, la Coordinadora Sindical de Telefónicos – organización que agrupa a SUTTP, SITENEL, SITRATEL Región Centro y SINATTEL– así como en las reuniones presenciales que la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha llevado a cabo con esta organización, solicitó la instalación de una mesa de trabajo, con participación de representación empresarial, con la finalidad de tratar la problemática de la calidad del empleo, los derechos laborales y la tercerización en el sector de las telecomunicaciones.
- 2.3. En este sentido, el Despacho Viceministerial de Trabajo (DVMT), con fecha 07.04.2022 (documento de la referencia a), solicitó a la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE), “que se convoque a un espacio de diálogo sociolaboral entre representantes

de trabajadores y de empresas, con la participación del Viceministerio de Trabajo y de sus órganos de línea, a fin de canalizar y atender las preocupaciones de los actores sociales y procurar compromisos para el respeto y promoción de los derechos humanos en el sector telecomunicaciones”.

- 2.4. Ante esta solicitud, la ST-CNTPE elaboró un documento de Propuesta Metodológica para la implementación de la *Mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones*, la cual fue remitida según la referencia b) al DVMT, siendo aprobada por este órgano, pidiéndose a continuación, mediante la referencia c), convocar a la primera reunión del mencionado espacio de diálogo a la brevedad.

III. ANALISIS

3.1. Sobre las actividades desarrolladas por la Mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones

- 3.1.1. Según fue detallado en la Propuesta Metodológica elaborada por la ST-CNTPE, el **objetivo** de la Mesa de articulación ha sido “Implementar un espacio de diálogo que permita canalizar y atender las preocupaciones de los actores sociales, procurando compromisos para el respeto y promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones”.
- 3.1.2. En este sentido, además, el **producto** esperado del trabajo realizado es la firma, por parte de los actores sociales involucrados, de una *Declaración de intenciones para el respeto de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones*.
- 3.1.3. Con respecto a la **metodología de trabajo**, al ser una Mesa de articulación, se ha buscado procurar el entendimiento entre los actores y la búsqueda de compromisos vinculados al respeto los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones, por lo cual el desarrollo del diálogo no se ha centrado en casos específicos sino en el marco de propuestas generales que permitan alcanzar los objetivos mencionados. Para ello, la ST-CNTPE planteó que el abordaje del trabajo en la Mesa de articulación se realizase mediante 3 etapas, según se puede observar a continuación:

Etapas que comprende el trabajo en la Mesa de articulación



3.1.4. Cumpliendo con la propuesta metodológica y las etapas enunciadas, a la fecha la Mesa de articulación ha llevado a cabo un total de ocho (08) reuniones conjuntas con los diversos actores sociales, y dos (02) reuniones bilaterales, una con empleadores y otra con trabajadores, según el detalle que se presenta a continuación:

Reuniones desarrolladas por la Mesa de articulación

Etapa del proceso	Contenido de la reunión	Ponentes o actores específicos invitados	Fecha de realización
ETAPA 1: CONVOCATORIA	I Sesión introductoria: Presentación del PNA 2021-2025 y de la metodología general del espacio	-	23.05.2022
	II Sesión introductoria: Presentación de nuevos actores Presentar nuestra propuesta de plan de trabajo Recoger propuestas de temas que se deseen abordar en este espacio	-	01.07.2022
	Sesión formativa: Abordaje de conceptos y datos claves respecto al tema de los Derechos Humanos Laborales	-	15.07.2022
ETAPA 2: DIÁLOGO TEMÁTICO	I Sesión Temática: Formación y capacitación, empleo y nuevas tecnologías	• Instituto Nacional de Investigación y Capacitación de Telecomunicaciones- INICTEL • Dirección General de Políticas y Regulación en Comunicaciones – MTC • Dirección de Investigación Socio Económico Laboral- MTPE	05.08.2022
	II Sesión Temática: Igualdad, no discriminación y prevención de la violencia y el acoso	• Oficina de la OIT para los Países Andinos • Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y salud en el trabajo- DGDFSST MTPE	26.08.2022
	III Sesión Temática: Seguridad y salud en el trabajo	• Oficina de la OIT para los Países Andinos • Dirección de Seguridad y salud en el trabajo- DGDFSST MTPE	02.09.2022
	IV Sesión Temática: Libertad Sindical, negociación colectiva y Diálogo social	• Oficina de la OIT para los Países Andinos	19.09.2022
ETAPA 3: ELABORACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE INTENCIONES	Reunión de identificación de prioridades para la Declaración de Intenciones	-	03.10.2022
	02 Reuniones bilaterales de coordinación y acercamiento	• Representantes del sector empleador • Representantes del sector trabajador	14.10.2022
	Firma de la Declaración de Intenciones	-	Pendiente de realización. Fecha por definir

- 3.1.5. Para la etapa 2, referente al Diálogo Temático, se contó con una exposición inicial referente a data existente del sector en el tema a abordar y/o normativas o convenios internacionales al respecto, que permitiesen un diagnóstico inicial. Posteriormente, el equipo de la ST-CNTPE planteó preguntas motivadoras que abrieran el diálogo y debate conjunto, a fin de recoger las preocupaciones y aportes de los participantes sobre el tema abordado.
- 3.1.6. Para el correcto desarrollo de estas actividades, la ST-CNTPE realizó previamente las tareas de convocatoria y confirmación de participantes, gestión operativa de la sala y tecnologías para la participación presencial y coordinación tecnológica para la participación virtual. Así mismo, se mantuvo una constante coordinación con el DVMT, para coordinar el desarrollo metodológico de las reuniones.
- 3.1.7. Además, la ST-CNTPE ha realizado una Matriz de sistematización de aportes recibidos que recoge los principales aportes brindados por los participantes durante las reuniones desarrolladas, la misma que puede encontrarse en el apartado 3.3 del presente informe.

3.2. Participantes

- 3.2.1. Con respecto a su conformación, esta mesa ha estado conformada por representantes del sector trabajador y del sector empleador, según el siguiente detalle:

Conformación de la Mesa de articulación

SECTOR TRABAJADOR	SECTOR EMPLEADOR
1. Central Unitaria de Trabajadores - CUT Perú	1. Telefónica del Perú (Movistar)
2. Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	2. América Móvil Perú (Claro)
3. Coordinadora Sindical de Telefónicos, que agrupa a:	3. Viettel Perú (Bittel)
• Sindicato de Trabajadores de las Empresas de Telefónica en el Perú y las del Sector Comunicaciones Región Centro – SITRATEL Región Centro	4. Americatel Perú (Entel)
• Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A. – SUTTP	
• Sindicato de Empleados de la Empresa Telefónica del Perú S.A.A – SETP	
• Sindicato de Trabajadores de las empresas de Telefónica en el Perú y las del sector Telecomunicaciones – SITENEL	
• Sindicato Nacional de Trabajadores de Telefónica del Perú - SINATTEL	
4. Sindicato Unitario de América Móvil Perú	
5. Sindicato de Trabajadores de Viettel Perú SAC - SITRAVIET	
6. Federación de Trabajadores del Sector Telecomunicaciones - FETRATEL PERÚ	

- 3.2.2. En cuanto a la representación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esta ha estado a cargo del Despacho Viceministerial de Trabajo y sus órganos de línea.
- 3.2.3. Así mismo, se ha contado con la activa participación de los representantes de la Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (DGDH-MINJUS), al ser el órgano de línea que, desde el Estado, tiene la rectoría sobre el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos – PNA 2021-2025
- 3.2.4. En cuanto al detalle de participación de los actores sociales representantes de empleadores y trabajadores, es necesario señalar que, si bien se ha contado con representación del sector trabajador en todas las sesiones realizadas, lamentablemente la participación del sector empleador ha sido disímil, como se observa a continuación:

Asistencia de representantes del sector trabajador y empleador a las reuniones conjuntas de la Mesa de articulación

SECTOR	ORGANIZACIÓN / ENTIDAD		Reuniones a las que la organización asistió	Reuniones de las que la organización estuvo Ausente
SECTOR TRABAJADOR	Central Unitaria de Trabajadores - CUT Perú		7	1
	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP		7	1
	Coordinadora Sindical de Telefónicos	SITRATEL Región Centro	7	1
		SUTTP	6	2
		SETP	6	2
		SITENEL	6	2
		SINATTEL	7	1
	Sindicato Unitario de América Móvil Perú (*)		4	3
	Sindicato de Trabajadores de Viettel Perú SAC - SITRAVIET (*)		5	2
SECTOR EMPLEADOR	Federación de Trabajadores del Sector Telecomunicaciones - FETRATEL PERÚ (*)		6	1
	Telefónica del Perú - Movistar		2	6
	América Móvil Perú - Claro (*)		6	1
	Viettel Perú - Bittell (*)		2	5
	Americatel Perú - Entel (*)		2	5

(*) Incorporado a la Mesa a partir de la segunda sesión.

- 3.2.5. Así, es posible señalar que, en el sector empleador, la empresa América Móvil Perú ha sido la que ha contado con una participación más activa en el trabajo de la Mesa de articulación, mientras que la participación de las otras tres empresas (Telefónica del Perú, Viettel Perú y Americatel Perú) ha sido minoritaria.

- 3.2.6. Es importante señalar, además, que la última reunión desarrollada, orientada a recoger comentarios y aportes vinculados específicamente a la Declaración de Intenciones, contó con la asistencia únicamente del sector trabajador. El detalle de la asistencia específica a cada una de las reuniones puede ser revisado en el Anexo 1 del presente informe.

3.3. Sistematización de aportes recogidos

- 3.3.1. Habiendo manifestado los actores sociales participantes de las reuniones sus preocupaciones e intereses en cada una de las 04 sesiones temáticas desarrolladas, la ST-CNTPE ha procedido a sistematizar estos aportes según los temas abordados.
- 3.3.2. Cabe mencionar que, con el objetivo de ampliar la posibilidad de recoger comentarios y aportes de los participantes, al finalizar las reuniones se remitió, vía correo electrónico, las exposiciones realizadas, así como las preguntas motivadoras, a fin de que pudiesen brindarse aportes de forma escrita. Sin embargo, finalizada la etapa de diálogo temático, no se recibieron aportes por este medio.
- 3.3.3. De esta manera, se ha recogido y sistematizado un total de 49 aportes diversos para el total de temáticas abordados (incluyendo 05 que han sido contemplados dentro del rubro “otros”). El listado total puede ser consultado en el Anexo 2 del presente informe.

3.4. Declaración de Intenciones y acciones posteriores

- 3.4.1. Teniendo en consideración los aportes recogidos, la ST-CNTPE elaboró una propuesta de *Declaración de intenciones para el respeto de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones* – compuesta por diez (10) compromisos para los actores firmantes – siendo que este es el producto esperado del trabajo realizado en la Mesa de articulación. Esta propuesta, ha sido revisada junto con el DVMT, puede encontrarse en el Anexo 3 del presente informe.
- 3.4.2. Con esta propuesta de Declaración de Intenciones desarrollada, las acciones posteriores estarán orientadas a buscar la firma de esta por parte de los actores sociales, para lo cual se vienen gestionando reuniones y coordinaciones con los actores, así como la remisión escrita de la propuesta a los actores sociales para su revisión.
- 3.4.3. Así mismo, se ha considerado de importancia poder promover la posterior adhesión a la Declaración de Intenciones de los diversos actores vinculados al sector telecomunicaciones que así lo deseen: organizaciones de trabajadores, empresas, entidades del Estado, instituciones académicas, organismos no gubernamentales, entre otros.
- 3.4.4. Cabe mencionar, además, que los representantes del sector trabajador, específicamente de la Coordinadora Sindical de Telefónicos, han solicitado – tanto en el marco de la Mesa de articulación como de una reunión bilateral con el Despacho Ministerial – poder desarrollar un diálogo de alto nivel con el sector empleador, la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) y el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, para lo cual pidieron contar con la intermediación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. La Mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones fue conformada por encargo de Despacho Viceministerial de Trabajo (DVMT), con el objetivo de “Implementar un espacio de diálogo que permita canalizar y atender las preocupaciones de los actores sociales, procurando compromisos para el respeto y promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones”.
Este espacio de diálogo se ha enmarcado en el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos – PNA 2021-2025.
- 4.2. La ST-CNTPE, en el marco de sus funciones y del encargo realizado, ha gestionado diez (10) reuniones de la Mesa de articulación con representantes del sector empleador y trabajador vinculados a las cuatro principales empresas de telecomunicaciones del mercado peruano, siendo ocho (08) reuniones conjuntas y dos (02) reuniones bilaterales. Así mismo, las reuniones conjuntas han contado con la participación de los representantes de los órganos de línea del MTPE y con los representantes del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ente rector del PNA 2021-2025.
Estas reuniones, en su etapa temática y de recojo de aportes, contaron con una exposición inicial de diagnóstico y abordaron preguntas motivadoras para recoger los aportes de los participantes
- 4.3. La ST-CNTPE ha recogido, procesado y sistematizado todos los aportes recibidos por parte de los actores sociales participantes en las sesiones de la Mesa de articulación, los mismos que pueden ser revisados en el Anexo 2 del presente documento.
- 4.4. Las reuniones desarrolladas han contado con la participación permanente de los actores correspondientes al sector trabajador, y con una participación variable de los representantes del sector empleador, esto a pesar de los esfuerzos de articulación y coordinación desarrollados desde la ST-CNTPE y el DVMT.
- 4.5. Habiéndose concluido la etapa de diálogo temático, la ST-CNTPE, con acuerdo del DVMT, ha elaborado una propuesta de *Declaración de intenciones para el respeto de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones*, la misma que será socializada con los actores sociales, con el objetivo de alcanzar la firma de esta de forma tripartita.

V. RECOMENDACIÓN

- 5.1. Remitir el presente informe al Despacho Viceministerial de Trabajo del Ministerio de Trabajo, para los fines que estime conveniente.
- 5.2. En vista de las solicitudes expresadas por los actores sociales, recogidas en el numeral 3.4.4. del presente informe, la ST-CNTPE recomienda que la Alta Dirección del MTPE pueda evaluar la posibilidad de facilitar y articular la reunión solicitada por el sector trabajador con la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República”

VI. ANEXOS

- **Anexo 1.** Detalle de asistencia a las reuniones conjuntas de la Mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones
- **Anexo 2.** Aportes recogidos durante la etapa de diálogo temático
- **Anexo 3.** Propuesta de Declaración de intenciones para la promoción de derechos humanos laborales en el sector de telecomunicaciones.

Es todo cuanto tengo que informar a usted.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
María Paula Távara Pineda
Especialista en Políticas Públicas de la
Secretaría Técnica del Consejo Nacional
de Trabajo y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por:
TAVARA PINEDA Maria Paula
FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/10/2022 17:15:12-0500



ANEXO 1.

DETALLE DE ASISTENCIA A LAS REUNIONES CONJUNTAS DE LA MESA DE ARTICULACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL
SECTOR TELECOMUNICACIONES

SECTOR	ORGANIZACIÓN / EMPRESA		25.05.2022	01.07.22	15.07.22	05.08.22	26.08.22	02.09.22	19.09.22	03.10.22
			I Reunión introdutoria	II Reunión introdutoria	Sesión Formativa	I Sesión temática: Formación y Capacitación, Empleo y Nuevos Tecnologías	II Sesión temática: Igualdad, no discriminación y Prevención de la violencia y acoso	III Sesión temática: Seguridad y Salud en el Trabajo	IV Sesión temática: Libertad sindical, negociación colectiva y diálogo social	Reunión de identificación de prioridades para la Declaración de Intenciones
SECTOR TRABAJADOR	Central Unitaria de Trabajadores - CUT Perú								AUSENTE	
	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP						AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	
	Coordinadora Sindical de Teléfonos	SITRATEL REGIÓN CENTRO								AUSENTE
		SUTTP				AUSENTE	AUSENTE			
		SETP			AUSENTE	AUSENTE		VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTUAL
		SITENEL				AUSENTE	VIRTUAL	AUSENTE		VIRTUAL
		SINATTEL								AUSENTE
	Sindicato Unitario de América Móvil Perú(*)			AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE				AUSENTE
	Sindicato de Trabajadores de Viettel Peru SAC – SITRAVIET (*)				VIRTUAL	AUSENTE	AUSENTE	VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTUAL
	Federación de Trabajadores del Sector Telecomunicaciones - FETRATEL PERÚ (*)						VIRTUAL	VIRTUAL	AUSENTE	
SECTOR EMPLEADOR	Teléfono del Perú - Movistar			AUSENTE	VIRTUAL	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE
	América Móvil Perú – Claro (*)					VIRTUAL				AUSENTE
	Viettel Perú – Biettel (*)				AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE		AUSENTE
	Américatel Perú – Entel (*)			AUSENTE			AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE

(*) Incorporado a la Mesa a partir de la segunda sesión.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”
“Año del Bicentenario del Congreso de la República”

ANEXO 2. APORTES RECOGIDOS DURANTE LA ETAPA DE DIÁLOGO TEMÁTICO

Tema 1: Formación y capacitación, empleo y nuevas tecnologías
1. Realizar capacitaciones constantes para los trabajadores de planilla, incluyendo a aquellos que están sindicalizados.
2. Plantear que en los contratos y autorización por parte del MTC se establezca la necesidad de que las empresas capaciten de manera continua a sus trabajadores.
3. Impulsar el Registro único de los trabajadores de Telecomunicaciones que aún está pendiente.
4. El Estado tiene que garantizar el servicio del sector, ya que es un servicio esencial público
5. Registrar los contratos de los trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
6. Impulsar proyectos Pro joven mediante certificación con INICTEL, que permitan generar empleo para jóvenes.
7. Certificación de los trabajadores del sector telecomunicaciones a través de INICTEL, tanto en la parte administrativa, comercial y operativa.
8. Trabajar conjuntamente para capacitar y formar a los trabajadores del sector.
9. Debe vincularse la capacitación y formación del sector con las necesidades de la ciudadanía, a través del planteamiento de nuevas políticas.
10. Fortalecer el diálogo entre los sectores para articular las alternativas de capacitación y certificación

Tema 2: Igualdad, no discriminación y prevención de la violencia y el acoso
1. Implementar recomendaciones para prevenir el acoso contra la mujer en el sector telecomunicaciones
2. Implementar una norma de debida diligencia que promueva la creación de un comité que aborde esta problemática y, que esto sea respetado por las empresas.
3. Reconocer la existencia de la discriminación salarial, abordando las formas de encarar esta problemática
4. Contar con información sobre cuántas empresas han cumplido con el Reglamento de la Ley N° 30709 (Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres), específicamente cuántas empresas del sector.
5. Contar con información sobre cuántos comités de prevención de hostigamiento existe a nivel del sector telecomunicaciones, para conocer la situación real en base a indicadores.
6. Conocer las acciones que se vienen tomando desde las direcciones del MTPE frente al tema de la diferencia salarial.
7. Las empresas deben emitir un manual de funciones, para promover una línea de carrera para los trabajadores.
8. Procurar los medios y recursos suficientes para que, ante los casos de discriminación salarial, los trabajadores puedan probar dichos actos ante las instituciones correspondientes.
9. Contar con una clara definición sobre trabajadores que realizan actividades de igual valor, para poder abordar la igualdad salarial; pues cuando se realiza alguna denuncia ante la SUNAFIL, indican que las actividades deben ser idénticas.

10. Impulsar proyectos como Mujeres en Red (Telefónica), en el marco del cumplimiento del Convenio 190, para prevenir y proteger a las mujeres del sector telecomunicaciones.
11. Abordar la discriminación sexista en relación a la oportunidad de trabajo entre hombres y mujeres.
12. Incorporar el respeto al Convenio 190 a la declaración de intenciones, debido a que es un tema importante que promueve el respeto
13. Complementar la importancia del Convenio 190 con los contenidos del Convenio 111 (sobre discriminación) y el Convenio 100 (sobre igualdad de remuneración).

Tema 3: Seguridad y salud en el trabajo

1. Atender los riesgos a la SST que se presentan en el trabajo remoto, ya que los trabajadores están expuestos a diferentes lesiones que deberían ser abordadas mediante un lente de prevención.
2. Revisar la forma en que las empresas de telecomunicaciones gestionan los requisitos para que un accidente califique como accidente de trabajo.
3. Brindar capacitación constante en torno a los principales riesgos de SST, entre los que destaca el trabajo en altura, en instalaciones eléctricas y también es necesario incluir el manejo (conducción).
4. Las empresas principales deben fiscalizar el trabajo de campo de las empresas que terceriza, de tal manera que pueda comprobar si estas cumplen con las normativas de SST.
5. Atender a que los trabajadores de campo, específicamente aquellos trabajadores de planta externa y que trabajan en altura, suele sufrir de enfermedades que afectan la columna vertebral y que se hacen necesarias acciones al respecto.
6. Implementar un plan sobre SST en el sector, y en ese sentido la CONSSAT debe trabajar en ello, mediante mecanismos de prevención, pero aterrizado en el sector telecomunicaciones
7. Atender a que uno de los principales riesgos sobre los trabajadores y sobre los clientes, es el abandono en la falta de cumplimiento de las especificaciones técnicas cuando se realizan instalaciones de las redes de telecomunicaciones.
8. Mapear la situación de los trabajadores de atención al público, quienes se exponen a maltratos físicos por parte de los clientes.
9. Tener en cuenta que la mayoría de los accidentes son por los trabajos en altura.
10. Generar una cultura de prevención, ya que los trabajadores deben tener la voluntad de recibir/participar de las capacitaciones y reglas para prevenir accidentes

Tema 4: Libertad Sindical, negociación colectiva y Diálogo social

1. Dar relevancia al tema de la empleabilidad y duración en el empleo (alta rotación) en la negociación colectiva, con el objetivo de garantizar que los trabajadores mantengan sus empleos y por ende puedan continuar perteneciendo a las organizaciones sindicales.
2. Establecer un plazo para la duración de las negociaciones colectivas, dada la prolongación en el tiempo de estas y considerando cuánto se puede tardar en alcanzar un acuerdo.
3. Señalamiento de que constantemente se recurre al arbitraje, ya que no pueden solucionarse los problemas en trato directo, pero se cuestiona que en la mayoría de los casos se adopta la propuesta final presentada por la empresa (afirman que ello ocurre en el 95.5% de los arbitrajes).

4. Que las empresas paguen el mínimo necesario para cubrir el poder adquisitivo de los trabajadores, antes de continuar con el proceso de impugnación ya que mientras ello ocurre los trabajadores no perciben lo que les corresponde. (indican que hoy en día, incluso cuando la propuesta de los trabajadores es elegida, las empresas impugnan el laudo sin cumplir previamente con el requisito del pago).
5. Abordar el uso adecuado de la libertad sindical por parte de los trabajadores (no dan mayor detalle).
6. Promover y fortalecer el uso del arbitraje laboral, principalmente en las regiones. Señala que con ello se estaría dando la oportunidad a los sindicatos a relacionarse con las empresas en igualdad de condiciones (equilibrio) y se evita la gestión proteccionista de los jueces.
7. Fortalecer los mecanismos de conciliación laboral en el sector.
8. Actualizar la legislación sobre el modelo de negociación colectiva, que ha sido construida en base al contrato de trabajo para circunstancias específicas. Dicho modelo ha sido pensado para una realidad que ha cambiado y debido a ello la regulación presenta vacíos.
9. Poner plazos para la negociación colectiva y, si no se resuelve dentro de ellos, que la Autoridad de Trabajo, como ente neutral, resuelva.
10. Impulsar la educación en los trabajadores y en las empresas sobre la libertad sindical y negociación colectiva.
11. Poner en conocimiento al SPR el trabajo generado a partir de estas sesiones, proponiendo crear un espacio de diálogo institucionalizado y multisectorial sobre este tema, que convoque a las máximas autoridades de las empresas, diversos ministerios y representantes sindicales.

Otros temas y aportes

1. Implementar las normas de debida diligencia (a través de comités en las empresas), que permitan prevenir las diversas situaciones de vulneración de los derechos humanos laborales en el sector
2. Procurar el cumplimiento de los acuerdos y recomendaciones de este grupo de trabajo en toda la cadena de servicios y suministros del sector, comprometiendo a las empresas, sindicatos y al gobierno en la fiscalización de ello.
3. Esta Mesa de articulación no representa el término de un proceso de dialogo sectorial, sino una primera etapa en ese proceso.
4. Que el estado tenga un rol más activo en el mantenimiento de los espacios de diálogo en el sector telecomunicaciones
5. Contar con un espacio de identificación de buenas prácticas en el sector telecomunicaciones, que permita compartirlas y replicarlas en las distintas empresas.

**PERÚ**Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”
“Año del Bicentenario del Congreso de la República”

ANEXO 3.

DECLARACIÓN DE INTENCIONES PARA LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL SECTOR TELECOMUNICACIONES

Los representantes de diversas organizaciones de trabajadores y empresas prestadoras de servicios del sector telecomunicaciones, junto con los representantes de los órganos de gobierno vinculados a la promoción de los derechos humanos laborales en el Perú; valorando el diálogo sociolaboral tripartito que se ha realizado a través de la *Mesa de Articulación para la Promoción de los Derechos Humanos Laborales en el Sector Telecomunicaciones* como punto de partida para un trabajo conjunto, entre los actores sociales, en pro de esta materia, declaramos que:

- Expresamos nuestro compromiso con los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones en el Perú, en el marco del *Plan Nacional de Acción sobre Empresa y Derechos Humanos 2021-2025(PNA)*, el mismo que ha sido consensuado tripartitamente y cuyo objetivo es garantizar la protección y el respeto de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales; reconociendo al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos como ente rector del PNA y, que ha acompañado todo el proceso de diálogo de nuestra *Mesa de Articulación*.
- Reiteramos nuestro compromiso de actuar de buena fe, respetando, promoviendo y monitoreando, el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, expresados entre otros, en los “*Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas*” y la “*Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*” de la Organización Internacional del Trabajo.
- Afirmamos nuestro compromiso con establecer los mecanismos que promuevan la debida diligencia, como una condición de operatividad de toda la cadena de valor en los servicios de telecomunicaciones.

En este sentido, acordamos asumir conjuntamente lo siguiente:

1. Comprometernos a realizar esfuerzos desde el diálogo social para mejorar las relaciones colectivas de trabajo y promover la paz social, generando mecanismos de diálogo y seguimiento de estos compromisos, entre los trabajadores y empleadores, de forma bilateral, al interior de nuestras empresas del sector telecomunicaciones.
2. Comprometernos a promover la implementación de las acciones del PNA, así como otras iniciativas, vinculadas a la debida diligencia, que permitan prevenir posibles situaciones de vulneración de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones y en toda la cadena de valor que esta implementa.
3. Impulsaremos la capacitación, en los trabajadores y en las empresas, sobre los mecanismos de diálogo social, la libertad sindical y negociación colectiva, así como sobre su importancia como derecho fundamental y herramienta de promoción de relaciones laborales armoniosas.
4. Identificaremos conjuntamente, a través de mecanismos de debida diligencia, formas de prevención de accidentes laborales y de protección de la seguridad y salud en el trabajo;

**PERÚ****Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo****“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”****“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”****“Año del Bicentenario del Congreso de la República”**

buscando proteger a los diversos grupos de trabajadores, considerando sus diversas funciones y fomentando una cultura de prevención de accidente, dando relevancia a la adecuada y permanente capacitación por parte de las empresas y las cadenas de valor que la conforman.

5. Promoveremos iniciativas y proyectos que visibilicen el trabajo de las mujeres en el sector telecomunicaciones, aportando a la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.
6. Implementaremos acciones en toda la cadena de valor, dentro del marco de la debida diligencia, para la prevención del acoso y la violencia hacia las trabajadoras, considerando sus diversas posiciones y funciones, en el marco del cumplimiento del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
7. Promoveremos y aportaremos información para mejorar la data existente sobre el sector, lo que permitirá construir mejores diagnósticos sobre la situación de este, pudiendo optimizarse las acciones y políticas del Estado.
8. Comprometernos a revisar de forma conjunta las necesidades de capacitación del sector y a articular alternativas de formación y certificación de competencias –con interés particular en las posibilidades de fortalecimiento de INICTEL– buscando la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la calidad de los servicios que se prestan en el sector.
9. Promoveremos el cumplimiento de los acuerdos de esta Declaración en toda la cadena de valor del sector, comprometiendo a las empresas, sindicatos y al gobierno en el monitoreo de ello.
10. Finalmente, lo expresado en cada punto, redundará en la mejora del servicio y la calidad de atención a los usuarios finales, los cuales podrán apreciar el valor y la trascendencia en el mercado comercial.

Invitamos a todos los actores sociales vinculados al sector telecomunicaciones que así lo deseen (organizaciones de trabajadores, empresas, entidades del Estado, instituciones académicas, organismos no gubernamentales y otros), a adherirse a esta Declaración de Intenciones, sumando esfuerzos y voces para continuar la promoción de los Derechos Humanos Laborales.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por :
LARREA DE ROSSI Jorge Alberto FAU 20131023414 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25/11/2022 10:43:12-0500

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ"

OFICIO N° 0746-2022-MTPE/1/23

Señor

EDILBERTO SERGIO JAIME RÍOS

Viceministro de Trabajo

Presente. -

Asunto: Elaboración de la Declaración de Intenciones en el marco de la mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones

Referencia: a) Memorando N°0383-2022-MTPE/2 (HR E-025800-2022)
b) Informe N°001-2022-MTPE/1/23/MACH

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, en el marco de las funciones de la ST-CNTPE, conforme al encargo señalado en el documento de la referencia a), informar a usted sobre el desarrollo de la mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones.

Al respecto, habiéndose realizado las gestiones solicitadas y encontrándonos en la etapa final de este espacio de diálogo, se remite el Informe N°001-2022-MTPE/1/23/MACH, que da cuenta de la elaboración de la Declaración de Intenciones en el marco de la mencionada mesa de articulación.

Sin otro particular, y reiterando a usted la disposición de la ST-CNTPE para colaborar con su Despacho, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,



Documento firmado digitalmente
JORGE LARREA DE ROSSI
Secretario Técnico
Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

cc GA

H.R I-211913-2022

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext> e ingresando la siguiente clave: TZMFADE

**PERÚ****Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo****“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”****“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”****“Año del Bicentenario del Congreso de la República”****INFORME N° 001-2022-MTPE/1/23/MACH**

PARA : **JORGE LARREA DE ROSSI**
Secretario Técnico del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

DE : **MARÍA ALEXANDRA CARRILLO HUAMANI**
Asistente Legal de la ST-CNTPE

ASUNTO: Informe sobre el desarrollo de la elaboración de la Declaración de Intenciones en el marco de la mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones

REFERENCIA: a) Memorando N°0383-2022-MTPE/2 (HR E-025800-2022)
b) Correo electrónico ST-CNTPE con fecha 11.05.2022
c) Correo electrónico VMT a ST-CNTPE con fecha 16.05.2022
d) Oficio N°0681-2022-MTPE/1/23 (HR I-186030-2022)

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y con relación al asunto de la referencia, informarle lo siguiente:

I. BASE NORMATIVA

- 1.1. Ley N°29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- 1.2. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE.
- 1.3. Decreto Supremo N°001-2005-TR, Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE.
- 1.4. Resolución Ministerial N°202-2018-TR, que faculta a la Secretaría Técnica del CNTPE a formular, organizar y ejecutar acciones y gestiones de índole administrativa para la articulación, asesoría técnica y seguimiento de espacios de diálogo social de naturaleza bipartita.

II. ANTECEDENTES

- 2.1. Mediante Decreto Supremo N° 009-2021-JUS, se aprobó el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos – PNA 2021-2025, el mismo que tiene por finalidad *“fortalecer la institucionalidad y labor del Estado en la implementación de políticas públicas que prevengan y, de ser el caso, atiendan adecuadamente las posibles vulneraciones de derechos humanos que se produzcan en el ámbito de las actividades empresariales, tanto formales como informales”*.
- 2.2. A través de diversos documentos ingresados al MTPE, la Coordinadora Sindical de Telefónicos – organización que agrupa a SUTTP, SITENEL, SITRATTEL Región Centro y SINATTEL– así como en las reuniones presenciales que la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha llevado a cabo con esta organización, solicitó la instalación de una mesa de trabajo, con participación de representación empresarial, con la finalidad de tratar la problemática de la calidad del empleo, los derechos laborales y la tercerización en el sector de las telecomunicaciones.

- 2.3. En este sentido, el Despacho Viceministerial de Trabajo (DVMT), con fecha 07.04.2022 (documento de la referencia a), solicitó a la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (ST-CNTPE), *“que se convoque a un espacio de diálogo sociolaboral entre representantes de trabajadores y de empresas, con la participación del Viceministerio de Trabajo y de sus órganos de línea, a fin de canalizar y atender las preocupaciones de los actores sociales y procurar compromisos para el respeto y promoción de los derechos humanos en el sector telecomunicaciones”*.
- 2.4. Ante esta solicitud, la ST-CNTPE elaboró un documento de Propuesta Metodológica para la implementación de la mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones, la cual fue remitida mediante el documento de la referencia b) al DVMT, siendo aprobada por este órgano, pidiéndose a continuación, mediante el documento de la referencia c), convocar a la primera reunión del mencionado espacio de diálogo a la brevedad.
- 2.5. La metodología de trabajo diseñada para el abordaje del trabajo en la mesa de articulación planteaba su desarrollo mediante 3 etapas. Luego de haberse concretado la Etapa 1 (Convocatoria) y la Etapa 2 (Diálogo Temático), y encontrándose en desarrollo la Etapa 3 (Elaboración de la Declaración de Intenciones), la ST-CNTPE elaboró el Informe N°006-2022-MTPE/1.23/MPTP, el cual fue remitido mediante el documento de la referencia d) al DVMT, dando cuenta de las diez (10) reuniones de trabajo celebradas - siendo ocho (08) de ellas reuniones conjuntas y dos (02) reuniones bilaterales - con los actores sociales participantes, así como de los aportes recibidos en las mismas.
- 2.6. De acuerdo a la metodología de trabajo planteada, la ST-CNTPE, en coordinación con el DVMT, elaboró una propuesta de Declaración de Intenciones para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones - compuesta por diez (10) compromisos para los actores firmantes -, la misma que debía ser socializada con los actores sociales, con el objetivo de alcanzar la firma de esta de forma tripartita, siendo que este es el producto esperado del trabajo realizado en la mesa de articulación.

III. ANALISIS

3.1. Sobre las actividades gestionadas en desarrollo de la Etapa 3 de la mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones

- 3.1.1. El producto esperado del trabajo realizado en esta mesa de articulación, es la firma por parte de los actores sociales involucrados, de una *Declaración de Intenciones para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones*. En ese sentido, la metodología de trabajo propuesta por la ST-CNTPE en esta etapa final consistía en lo siguiente:
- Elaboración de una propuesta de Declaración de Intenciones, por parte de la ST-CNTPE
 - Socialización de dicho documento con los actores sociales, mediante reuniones bilaterales con cada sector, procurando recoger sus aportes al mismo.
 - Promover la designación de dos o tres representantes por cada sector, para negociaciones futuras.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República”

- Elaboración de una nueva versión de la Declaración de Intenciones, a partir de los aportes recibidos por el sector trabajador y empleador, respectivamente.
- Procurar el entendimiento entre los actores, en el diálogo para lograr consensos y la firma tripartita del documento.

3.1.2. Cumpliendo con el desarrollo de la dinámica propuesta, la ST-CNTPE ha convocado cinco (05) reuniones adicionales con los diversos actores sociales: una (01) conjunta y cuatro (04) reuniones bilaterales, dos con empleadores y otras dos con trabajadores, según el detalle que se presenta a continuación:

Reuniones convocadas para la mesa de articulación

Etapa del proceso	Contenido de la reunión	Participantes	Fecha de realización
ETAPA 3: ELABORACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE INTENCIONES	Reunión de identificación de prioridades para la Declaración de Intenciones	• Representantes del sector trabajador • Representantes del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos • Representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo *SECTOR EMPLEADOR AUSENTE*	03.10.2022
	02 Reuniones bilaterales de coordinación y acercamiento	• Representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo • Representantes de la Coordinadora Sindical de Telefónicos	14.10.2022
		• Representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo • Representantes de la empresa Americatel Perú (Entel) *EL RESTO DEL SECTOR EMPLEADOR AUSENTE*	
	02 Reuniones bilaterales de recojo de aportes	• Representantes del sector trabajador • Representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	21.10.2022
		REUNIÓN NO SE LLEVÓ A CABO DEBIDO A INASISTENCIA DE REPRESENTANTES DE SECTOR EMPLEADOR	25.10.2022
	Firma de la Declaración de Intenciones	-	Pendiente de realización. Fecha por definir

3.1.3. Inicialmente, se convocó a una reunión conjunta el 03 de octubre, orientada identificar las prioridades para la Declaración de Intenciones, esperando recoger comentarios y aportes de los participantes que luego servirían para elaborar la propuesta de texto; sin embargo, dicha reunión no contó con la asistencia del sector empleador.

- 3.1.4. Cabe mencionar que, a largo del desarrollo de la mesa de articulación si bien se ha contado con representación del sector trabajador en todas las sesiones realizadas, lamentablemente la participación del sector empleador ha sido disímil, más aún al respecto de esta etapa final. El detalle de la asistencia específica a cada una de las reuniones convocadas puede ser revisado en el Anexo 1 del presente informe.
- 3.1.5. Teniendo en consideración los aportes recogidos de ambos sectores a lo largo de este espacio de diálogo, y tomando en cuenta los comentarios recibidos en la reunión de 03 de octubre, la ST-CNTPE elaboró una propuesta de *Declaración de Intenciones para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones*, compuesta por diez (10) compromisos para los actores firmantes. Esta propuesta, revisada junto con el DVMT, puede encontrarse en el Anexo 2 del presente informe.
- 3.1.6. Posteriormente, se buscó celebrar reuniones bilaterales con los actores sociales para socializar el documento elaborado y recibir sus comentarios respecto del mismo. Además, la ST-CNTPE había planteado aprovechar dicho espacio para conseguir la designación de dos (02) o tres (03) delegados por cada sector quienes serían convocados para las futuras reuniones sobre la propuesta, a manera de comité redactor, las cuales estarían enfocadas en procurar consensos para la viabilidad de la firma tripartita de la Declaración de Intenciones.

3.2. Socialización del texto propuesto

- 3.2.1. Con fecha 14 de octubre, la ST-CNTPE celebró dos (02) reuniones bilaterales con los representantes del sector trabajador (Coordinadora Sindical de Telefónicos) y empleador¹, respectivamente. Dicha dinámica pretendía facilitar un primer acercamiento con cada grupo y recoger a partir de ello, las percepciones iniciales de los actores sociales con respecto a la propuesta. Sobre el particular, se debe tener presente que, únicamente el representante del sector trabajador planteó sugerencias de modificación.
- 3.2.2. El texto propuesto por la ST-CNTPE (Ver Anexo 2) fue remitido el 18 de octubre, mediante el Oficio N°0048-2022-MTPE/1/23 y el Oficio N°0049-2022-MTPE/1/23, al sector empleador y trabajador, respectivamente, para su revisión. A través de dicha comunicación, también se le invitaba a cada grupo a participar de una reunión bilateral de retroalimentación², con el objetivo de recoger sus comentarios y continuar con la construcción conjunta de la Declaración de Intenciones.
- 3.2.3. Para el correcto desarrollo de estas actividades, la ST-CNTPE realizó previamente las tareas de convocatoria y confirmación de participantes, gestión operativa de la sala y tecnologías para la participación presencial y coordinación tecnológica para la participación virtual.
- 3.2.4. Durante la reunión bilateral convocada para el día 21 de octubre con el sector trabajador, se plantearon cambios a la propuesta de Declaración de Intenciones elaborada por la ST-

¹ Únicamente participó la empresa Americatel Perú – Entel, las demás empresas del sector empleador estuvieron ausentes.

² Las reuniones fueron programadas para el 21 de octubre con el sector trabajador y el 25 de octubre con el sector empleador.

CNTPE, a partir de los comentarios realizados por la Coordinadora Sindical de Telefónicos el 14 de octubre, y en función de las modificaciones sugeridas por los participantes de la reunión. Asimismo, antes de finalizar la reunión, los presentes designaron a tres delegados para reunirse en futuros diálogos con el sector empleador³.

- 3.2.5. A pesar de los esfuerzos de articulación y coordinación desarrollados desde la ST-CNTPE y el DVMT, la reunión bilateral convocada para el día 25 de octubre con el sector empleador no se llevó a cabo; ello debido a que los representantes de las cuatro principales empresas de telecomunicaciones del mercado peruano comunicaron su negativa a participar de la reunión programada. El detalle de las respuestas del sector empleador de no participar en la reunión bilateral para el recojo de aportes⁴, puede encontrarse en el Anexo 3 del presente informe.

3.3. Aportes de los actores sociales y firma de la Declaración de Intenciones

- 3.3.1. La ST-CNTPE elaboró una nueva versión de la Declaración de Intenciones a partir de los aportes del sector trabajador, habiendo recogido sus comentarios en las reuniones bilaterales convocadas. Esta versión modificada, puede encontrarse en el Anexo 4 del presente informe.
- 3.3.2. Teniendo en cuenta que no se obtuvieron aportes por parte del sector empleador a través de las reuniones bilaterales convocadas, la ST-CNTPE, en coordinación con el DVMT, les remitió el texto modificado a partir de los aportes del sector trabajador, mediante el Oficio N°0054-2022-MTPE/1/23. El documento fue enviado por vía electrónica el 28 de octubre, otorgándoles plazo hasta el 4 de noviembre para enviar sus aportes.
- 3.3.3. A pesar de los esfuerzos de articulación desarrollados desde la ST-CNTPE – en adición al correo inicial de fecha 28 de octubre, se enviaron dos correos de seguimiento el 04 y 09 de noviembre para reiterar la solicitud de aportes – no hemos recibido respuesta alguna⁵. El detalle de los correos remitidos y las confirmaciones de lectura obtenidas, puede encontrarse en el Anexo 5 del presente informe.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. La mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones fue conformada por encargo de Despacho Viceministerial de Trabajo (DVMT), con el objetivo de *“Implementar un espacio de diálogo que permita canalizar y atender las preocupaciones de los actores sociales, procurando compromisos para el respeto y promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones”*.

³ Los representantes del sector trabajador eligieron como delegados a los señores: Luis Eduardo López-Chau Nava (SUTTP), Walter Díaz de la Vega Castillo (SINATTEL) Y Carlos Enrique Rodríguez Velásquez (FETRATEL PERÚ).

⁴ Tres empresas enviaron su negativa a participar de forma escrita y una lo comunicó de manera verbal mediante llamada telefónica.

⁵ De manera verbal (mediante llamada telefónica) Alexia Zárate Díaz – representante de Telefónica del Perú – indicó que en su respuesta escrita de fecha 24 de octubre (Ver Anexo 3) habían dejado en claro su posición de no participar en la firma de la Declaración de Intenciones.

- 4.2. La ST-CNTPE, en el marco de sus funciones y del encargo realizado, ha convocado doce (12) reuniones de la mesa de articulación con representantes del sector empleador y trabajador vinculados a las cuatro principales empresas de telecomunicaciones del mercado peruano, siendo ocho (08) reuniones conjuntas⁶ y cuatro (04) reuniones bilaterales⁷. Así mismo, las reuniones conjuntas han contado con la participación de los representantes de los órganos de línea del MTPE y con la participación activa de los representantes del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ente rector del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA 2021-2025).
- 4.3. La ST-CNTPE ha recogido, procesado y sistematizado todos los aportes recibidos por parte de los actores sociales participantes en las sesiones de la mesa de articulación.
- 4.4. Las reuniones desarrolladas han contado con la participación permanente de los actores correspondientes al sector trabajador, y con una participación variable de los representantes del sector empleador, esto a pesar de los esfuerzos de articulación y coordinación desarrollados desde la ST-CNTPE y el DVMT.
- 4.5. Habiéndose concluido la etapa de diálogo temático, la ST-CNTPE, con acuerdo del DVMT, ha elaborado una propuesta de *Declaración de Intenciones para la promoción de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones*, la misma que ha sido socializada con los actores sociales, con el objetivo de alcanzar la firma de esta de forma tripartita.
- 4.6. Dada la ausencia de participación del sector empleador, a la fecha únicamente se ha podido elaborar una versión de Declaración de Intenciones modificada a partir de los aportes del sector trabajador.

V. RECOMENDACIÓN

- 5.1. Remitir el presente informe al Despacho Viceministerial de Trabajo, recomendando este pueda ser elevado también al Despacho Ministerial, para los fines que estime conveniente, y al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, para su conocimiento.
- 5.2. En vista que la participación del sector empleador ha sido escasa y que no han remitido ningún aporte a la propuesta de Declaración de Intenciones, la ST-CNTPE recomienda que la Alta Dirección del MTPE pueda evaluar la posibilidad de articular la firma de la Declaración de Intenciones únicamente con el sector trabajador.
- 5.3. Sin perjuicio de ello, reiteramos que, se ha considerado de importancia poder promover la posterior adhesión a la Declaración de Intenciones de los diversos actores vinculados al sector telecomunicaciones que así lo deseen: organizaciones de trabajadores, empresas, entidades del Estado, instituciones académicas, organismos no gubernamentales, entre otros.

⁶ Si bien para la reunión conjunta de fecha 03 de octubre se convocó a ambos sectores, solo se contó con la participación del sector trabajador.

⁷ La reunión bilateral con el sector empleador convocada para el 25 de octubre no se realizó debido a su negativa a participar de la misma.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República”

VI. ANEXOS

- **Anexo 1.** Detalle de asistencia a las reuniones convocadas en el marco de la mesa de articulación
- **Anexo 2.** Propuesta de Declaración de intenciones para la promoción de derechos humanos laborales en el sector de telecomunicaciones, elaborada por la ST-CNTPE.
- **Anexo 3.** Respuestas del sector empleador de no participar en la reunión bilateral para el recojo de aportes para la Declaración de Intenciones.
- **Anexo 4.** Versión modificada de la Declaración de intenciones para la promoción de derechos humanos laborales en el sector de telecomunicaciones, a partir de los aportes realizados por el sector trabajador sobre el texto propuesto.
- **Anexo 5.** Correos remitidos al sector empleador solicitando sus aportes a la versión modificada de la Declaración de Intenciones a partir de los aportes del sector trabajador y las confirmaciones de lectura obtenidas.

Es todo cuanto tengo que informar a usted.

Atentamente,

Maria Alexandra Carrillo Huamani
Asistente Legal de la
Secretaría Técnica del Consejo
Nacional de Trabajo y Promoción del
Empleo

ANEXO 1.

DETALLE DE ASISTENCIA A LAS REUNIONES CONVOCADAS EN EL MARCO DE LA MESA DE ARTICULACIÓN

SECTOR	ORGANIZACIÓN / EMPRESA		25.05.2022	01.07.22	15.07.22	05.08.22	26.08.22	02.09.22	19.09.22	03.10.22	14.10.22	21.10.22	25.10.22
			I Reunión introductoria	II Reunión introductoria	Sesión Formativa	I Sesión temática: Formación y Capacitación, Empleo y Nuevas Tecnologías	II Sesión temática: Igualdad, no discriminación y Prevención de la violencia y acoso	III Sesión temática: Seguridad y Salud en el Trabajo	IV Sesión temática: Libertad sindical, negociación colectiva y diálogo social	Reunión de identificación de prioridades para la Declaración de Intenciones	I Reunión Bilateral: Coordinación y Acercamiento con cada sector (02 reuniones)	II Reunión Bilateral: Recojo de aportes del sector trabajador para la Declaración de Intenciones	II Reunión Bilateral: Recojo de aportes del sector empleador para la Declaración de Intenciones
SECTOR TRABAJADOR	Central Unitaria de Trabajadores - CUT Perú		PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	AUSENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	
	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP		PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	PRESENTE		PRESENTE	
	Coordinador a Sindical de Telefónicos	SITRATTEL REGIÓN CENTRO	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	AUSENTE		PRESENTE	
		SUTTP	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	AUSENTE	AUSENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE		PRESENTE	
		SETP	PRESENTE	PRESENTE	AUSENTE	AUSENTE	PRESENTE	VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTUAL		AUSENTE	
		SITENTEL	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	AUSENTE	VIRTUAL	AUSENTE	PRESENTE	VIRTUAL		VIRTUAL	
		SINATTEL	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	AUSENTE	PRESENTE	PRESENTE	
	Sindicato Unitario de América Móvil Perú (*)			AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	AUSENTE		AUSENTE	
	Sindicato de Trabajadores de Viettel Perú SAC – SITRAVIET (*)			PRESENTE	VIRTUAL	AUSENTE	AUSENTE	VIRTUAL	VIRTUAL	VIRTUAL		VIRTUAL	
	Federación de Trabajadores del Sector Telecomunicaciones - FETRATTEL PERÚ (*)			PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	VIRTUAL	VIRTUAL	AUSENTE	PRESENTE		PRESENTE	
SECTOR EMPLEADOR	Telefónica del Perú - Movistar		PRESENTE	AUSENTE	VIRTUAL	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE			AUSENTE
	América Móvil Perú – Claro (*)			PRESENTE	PRESENTE	VIRTUAL	PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	AUSENTE			AUSENTE
	Viettel Perú – Biettel (*)			PRESENTE	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	PRESENTE	AUSENTE			AUSENTE
	Américatel Perú – Entel (*)			AUSENTE	PRESENTE	PRESENTE	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	AUSENTE	PRESENTE		AUSENTE

(*) Incorporado a la Mesa a partir de la segunda sesión.

**PERÚ**Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República”

ANEXO 2.**PROPUESTA DE DECLARACIÓN DE INTENCIONES PARA LA PROMOCIÓN DE DERECHOS HUMANOS
LABORALES EN EL SECTOR DE TELECOMUNICACIONES, ELABORADA POR LA ST-CNTPE****DECLARACIÓN DE INTENCIONES PARA LA PROMOCIÓN DE
LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL SECTOR
TELECOMUNICACIONES**

Los representantes de diversas organizaciones de trabajadores y empresas prestadoras de servicios del sector telecomunicaciones, junto con los representantes de los órganos de gobierno vinculados a la promoción de los derechos humanos laborales en el Perú; valorando el diálogo sociolaboral tripartito que se ha realizado a través de la *Mesa de Articulación para la Promoción de los Derechos Humanos Laborales en el Sector Telecomunicaciones* como punto de partida para un trabajo conjunto, entre los actores sociales, en pro de esta materia, declaramos que:

- Expresamos nuestro compromiso con los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones en el Perú, en el marco del Plan Nacional de Acción sobre Empresa y Derechos Humanos 2021-2025(PNA), el mismo que ha sido consensuado tripartitamente y cuyo objetivo es garantizar la protección y el respeto de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales; reconociendo al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos como ente rector del PNA y, que ha acompañado todo el proceso de diálogo de nuestra Mesa de Articulación.
- Reiteramos nuestro compromiso de actuar de buena fe, respetando, promoviendo y monitoreando, el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, expresados entre otros, en los “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas” y la “Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social” de la Organización Internacional del Trabajo.
- Afirmamos nuestro compromiso con establecer los mecanismos que promuevan la debida diligencia, como una condición de operatividad de toda la cadena de valor en los servicios de telecomunicaciones.

En este sentido, acordamos asumir conjuntamente lo siguiente:

1. Comprometernos a realizar esfuerzos desde el diálogo social para mejorar las relaciones colectivas de trabajo y promover la paz social, generando mecanismos de diálogo y seguimiento de estos compromisos, entre los trabajadores y empleadores, de forma bilateral, al interior de nuestras empresas del sector telecomunicaciones.
2. Comprometernos a promover la implementación de las acciones del PNA, así como otras iniciativas, vinculadas a la debida diligencia, que permitan prevenir posibles situaciones de vulneración de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones y en toda la cadena de valor que esta implementa.
3. Impulsaremos la capacitación, en los trabajadores y en las empresas, sobre los mecanismos de diálogo social, la libertad sindical y negociación colectiva, así como sobre su importancia como derecho fundamental y herramienta de promoción de relaciones laborales armoniosas.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República”

4. Identificaremos conjuntamente, a través de mecanismos de debida diligencia, formas de prevención de accidentes laborales y de protección de la seguridad y salud en el trabajo; buscando proteger a los diversos grupos de trabajadores, considerando sus diversas funciones y fomentando una cultura de prevención de accidente, dando relevancia a la adecuada y permanente capacitación por parte de las empresas y las cadenas de valor que la conforman.
5. Promoveremos iniciativas y proyectos que visibilicen el trabajo de las mujeres en el sector telecomunicaciones, aportando a la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.
6. Implementaremos acciones en toda la cadena de valor, dentro del marco de la debida diligencia, para la prevención del acoso y la violencia hacia las trabajadoras, considerando sus diversas posiciones y funciones, en el marco del cumplimiento del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
7. Promoveremos y aportaremos información para mejorar la data existente sobre el sector, lo que permitirá construir mejores diagnósticos sobre la situación de este, pudiendo optimizarse las acciones y políticas del Estado.
8. Comprometernos a revisar de forma conjunta las necesidades de capacitación del sector y a articular alternativas de formación y certificación de competencias –con interés particular en las posibilidades de fortalecimiento de INICTEL– buscando la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la calidad de los servicios que se prestan en el sector.
9. Promoveremos el cumplimiento de los acuerdos de esta Declaración en toda la cadena de valor del sector, comprometiendo a las empresas, sindicatos y al gobierno en el monitoreo de ello.
10. Finalmente, lo expresado en cada punto, redundará en la mejora del servicio y la calidad de atención a los usuarios finales, los cuales podrán apreciar el valor y la trascendencia en el mercado comercial.

Invitamos a todos los actores sociales vinculados al sector telecomunicaciones que así lo deseen (organizaciones de trabajadores, empresas, entidades del Estado, instituciones académicas, organismos no gubernamentales y otros), a adherirse a esta Declaración de Intenciones, sumando esfuerzos y voces para continuar la promoción de los Derechos Humanos Laborales.

**PERÚ**Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Año del Bicentenario del Congreso de la República”

ANEXO 4.**VERSIÓN MODIFICADA DE LA DECLARACIÓN DE INTENCIONES PARA LA PROMOCIÓN DE DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL SECTOR DE TELECOMUNICACIONES, A PARTIR DE LOS APORTES REALIZADOS POR EL SECTOR TRABAJADOR SOBRE EL TEXTO PROPUESTO****DECLARACIÓN DE INTENCIONES PARA LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN EL SECTOR TELECOMUNICACIONES**

Los representantes de diversas organizaciones de trabajadores y empresas prestadoras de servicios del sector telecomunicaciones, junto con los representantes de los órganos de gobierno vinculados a la promoción de los derechos humanos laborales en el Perú; valorando el diálogo sociolaboral tripartito que se ha realizado a través de la *Mesa de Articulación para la Promoción de los Derechos Humanos Laborales en el Sector Telecomunicaciones* como punto de partida para un trabajo conjunto, entre los actores sociales involucrados en esta importante actividad económica, que constituye un servicio público esencial, declaramos que:

- Expresamos nuestro compromiso con los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones en el Perú, en el marco del *Plan Nacional de Acción sobre Empresa y Derechos Humanos 2021-2025(PNA)*, el mismo que ha sido consensuado tripartitamente y cuyo objetivo es garantizar la protección y el respeto de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales; reconociendo al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos como ente rector del PNA y, que ha acompañado todo el proceso de diálogo de nuestra *Mesa de Articulación*.
- Señalamos nuestro compromiso en contribuir con los esfuerzos que se vienen realizando a partir del *Programa País de la OCDE*, para lograr la adhesión del Perú a la OCDE.
- Reiteramos nuestro compromiso de actuar de buena fe, respetando, promoviendo y monitoreando, el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, expresados entre otros, en los “*Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas*”, la “*Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*”, la “*Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*” y el Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo.
- Afirmamos nuestro compromiso con establecer los mecanismos que promuevan la debida diligencia, como una condición de operatividad de toda la cadena de valor en los servicios de telecomunicaciones.

En este sentido, acordamos asumir conjuntamente lo siguiente:

1. Comprometernos a realizar esfuerzos desde el diálogo social para mejorar las relaciones colectivas de trabajo y promover la paz social, generando mecanismos de diálogo y seguimiento de estos compromisos, entre los trabajadores y empleadores, de forma bilateral, al interior de nuestras empresas en el sector telecomunicaciones.
2. Comprometernos a promover la implementación de las acciones del PNA, así como otras iniciativas, vinculadas a la debida diligencia, que permitan prevenir posibles situaciones de

**PERÚ****Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo**

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”
“Año del Bicentenario del Congreso de la República”**

vulneración de los derechos humanos laborales en el sector telecomunicaciones y en toda la cadena de valor que esta implementa.

3. Impulsaremos la capacitación, en los trabajadores y en las empresas, sobre los mecanismos de diálogo social, la libertad sindical y negociación colectiva, así como sobre su importancia como derecho fundamental y herramienta de promoción de relaciones laborales armoniosas.
4. Identificaremos conjuntamente, a través de mecanismos de debida diligencia, formas de prevención de accidentes laborales y de protección de la seguridad y salud en el trabajo; buscando proteger a los diversos grupos de trabajadores, considerando sus diversas funciones y fomentando una cultura de prevención de accidentes, dando relevancia a la adecuada y permanente capacitación por parte de las empresas y en las cadenas de valor que la conforman.
5. Promoveremos iniciativas y proyectos que visibilicen el trabajo de las mujeres en el sector telecomunicaciones, aportando a la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.
6. Implementaremos acciones en toda la cadena de valor, dentro del marco de la debida diligencia, para la prevención del acoso y la violencia hacia las trabajadoras y los trabajadores, considerando sus diversas posiciones y funciones, en el marco del cumplimiento del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con especial énfasis en la protección de las trabajadoras.
7. Promoveremos y aportaremos información para mejorar la data existente sobre el sector, lo que permitirá construir mejores diagnósticos sobre la situación de este, pudiendo optimizarse las acciones y políticas del Estado.
8. Revisaremos, de forma conjunta, las necesidades de capacitación en el sector frente a los cambios tecnológicos y la digitalización, para articular alternativas de formación y certificación de competencias –con interés particular en las posibilidades de fortalecimiento de INICTEL– buscando la mejora continua de la especialización, la empleabilidad de los trabajadores y de la calidad de los servicios que se prestan en nuestro sector.
9. Promoveremos el cumplimiento de los acuerdos de esta Declaración en toda la cadena de valor del sector, comprometiendo a las empresas, sindicatos y al gobierno en el monitoreo de ello.
10. Finalmente, lo expresado en cada uno de estos puntos, significa el compromiso de trabajadores, empleadores y gobierno en redundar en la mejora del servicio, la calidad de atención a los usuarios finales, el desarrollo de la infraestructura y cobertura de telecomunicaciones a nivel nacional, en armonía con el medio ambiente, para procurar el desarrollo de nuestro país.

Invitamos a todos los actores sociales vinculados al sector telecomunicaciones que así lo deseen (organizaciones de trabajadores, empresas, entidades del Estado, instituciones académicas, organismos no gubernamentales y otros), a adherirse a esta Declaración de Intenciones, sumando esfuerzos y voces para continuar la promoción de los Derechos Humanos Laborales.

Mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos en el sector telecomunicaciones

Mayo de 2022



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Secretaría Técnica



CNTPE
Consejo Nacional de Trabajo y
Promoción del Empleo



**BICENTENARIO
DEL PERÚ**
2021 - 2024

Sobre este espacio de diálogo

- La *Mesa de articulación para la promoción de los derechos humanos en el sector telecomunicaciones*, tiene como objetivo ser un espacio de diálogo que permita canalizar y atender las preocupaciones de los actores sociales, procurando compromisos para el respeto y promoción de los derechos humanos en el sector telecomunicaciones.
- Su conformación, se enmarca en el las acciones para la implementación del *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 (PNA)*, el mismo que tiene por finalidad “garantizar la protección y el respeto de los derechos humanos en el ámbito de las actividades empresariales”, enmarcando sus Principios Rectores en la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT (“Declaración EMN”), así como de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.
- En ese sentido, y considerando las diversas realidades y preocupaciones del sector telecomunicaciones, el Despacho Viceministerial de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha considerado importante poner en marcha un *espacio de articulación y diálogo social* para este importante sector.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

El diálogo sociolaboral:

Diálogo técnico y político entre dirigentes sindicales, empresariales y gobierno para promover iniciativas de actuación, normas y políticas publicas de bienestar general

Entendemos el Diálogo social que promueve el MTPE (ST-CNTPE), como:

1. Convocatorias para la escucha activa y la propuesta asertiva respecto a temas de interés general.
2. No se “negocia” intereses, se identifican necesidades y expectativas canalizadas para su atención.
3. Trabajo técnico, multidisciplinario y especializado.
4. Proceso de acompañamiento para la formulación, socialización, enriquecimiento y validación de iniciativas de actuación, normas y políticas laborales.
5. Espacio tripartito, técnico y político, de intercambio de información, intereses, preocupaciones y propuestas de alcance nacional.



A diferencia de la gestión de los conflictos y la negociación colectiva (DGT):

1. En los espacios de negociación colectiva y resolución de conflictos se abordan intereses específicos y puntuales y no temas de impacto nacional.
2. Los actores actúan centrándose en los temas específicos de una empresa o un sindicato y no en situaciones nacionales.
3. Gestar estos procesos requieren mecanismos, procedimientos y especialistas con técnicas específicas de mediación y conciliación.

1. Objetivo de este espacio



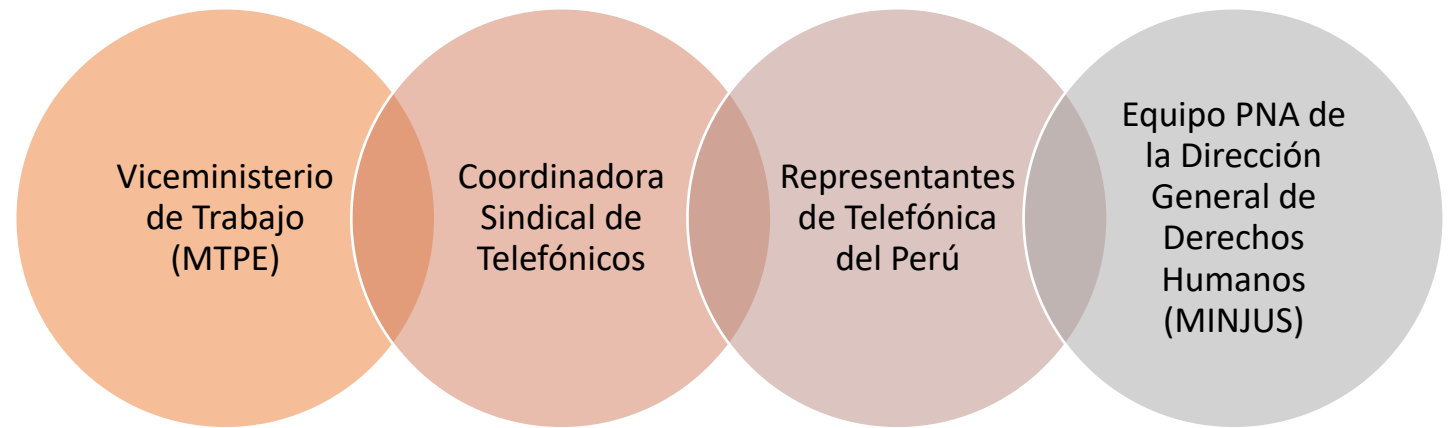
Implementar un espacio de diálogo social que permita canalizar y atender las preocupaciones de los actores sociales, procurando compromisos para el respeto y promoción de los derechos humanos en el sector telecomunicaciones.

Al finalizar el proceso, se espera poder firmar, de forma conjunta, una *Declaración de intenciones para el respeto de los derechos humanos en el sector telecomunicaciones*.

2. Conformación

La Mesa de articulación estará conformada por representantes del sector trabajador (representados por la CST) y del sector empleador (inicialmente, TDP), contando con la participación del Viceministerio de Trabajo y sus órganos de línea.

Además, serán participantes activos los representantes de la Dirección General de Derechos Humanos (MINJUS), al ser el órgano que, desde el Estado, tiene la rectoría sobre el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos – PNA 2021-2025.

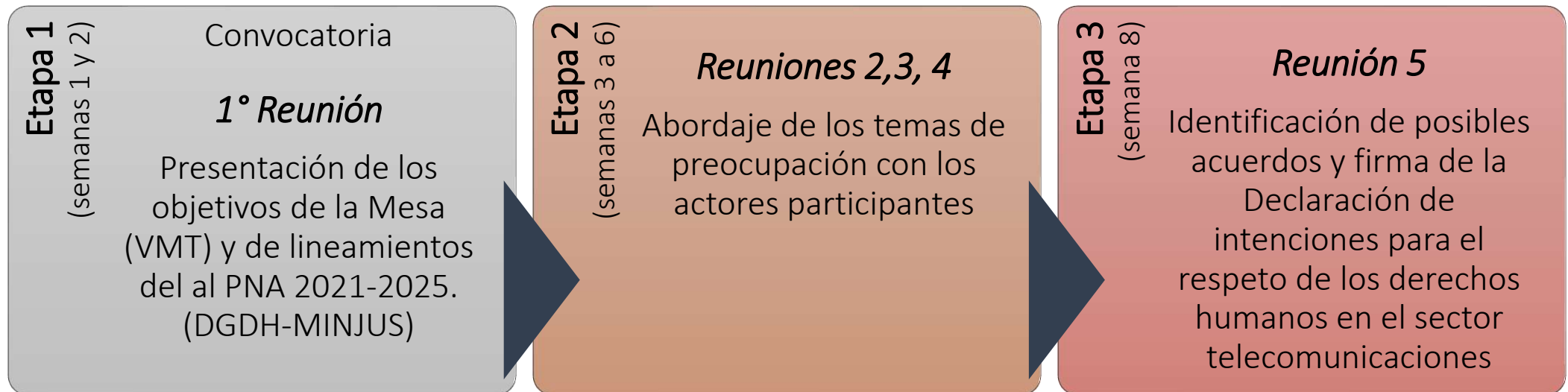


La ST-CNTPE realizará la asistencia técnica del espacio

3. Metodología y etapas propuestas

Esta será una Mesa de articulación, por lo que se procurará el entendimiento entre los actores y la búsqueda de compromisos vinculados al respeto los derechos humanos en el sector telecomunicaciones.

Esto implica que el desarrollo del diálogo no se dará sobre casos específicos sino en el marco de propuestas generales que permitan alcanzar los objetivos.



*La semana 7 no contempla actividades, para que los actores puedan realizar las consultas pertinentes al interior de sus instituciones y organizaciones o llevar a cabo reuniones de carácter informal.



www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry 655, Jesús María
Teléfono: 630-6000



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (PNA) 2021-2025

Elaboración e implementación

25 de mayo de 2022

MARCO INTERNACIONAL

INSTRUMENTO INTERNACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS



- Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (ONU) de 2011
 - Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 2011
 - Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT) de 2017
 - Estándares interamericanos sobre empresas y derechos humanos (CIDH) de 2019
 - Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU) de 2015
-
- Directrices para los Estados sobre la puesta en práctica efectiva del derecho a participar en la vida pública (ACNUDH) de 2015
 - Derechos del Niño y Principios Empresariales (Unicef, Pacto Mundial y Save the Children) de 2011
 - Normas de conducta para las empresas: hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTI (ONU) de 2017
 - Otros documentos

ANTECEDENTES

INFORMES Y RECOMENDACIONES DE ORGANIZACIONES INTERNACIONALES APLICABLES AL PERÚ

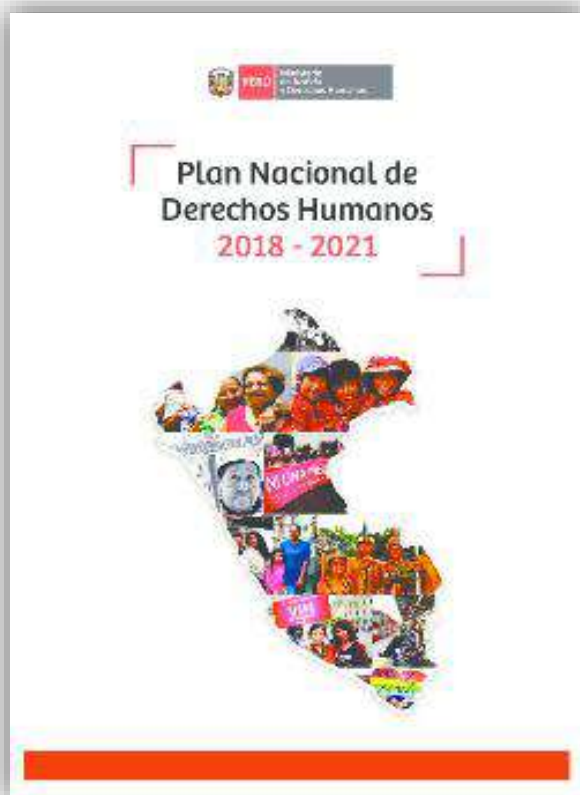


- Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú (ONU) de 2018
- Estudio de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú (OCDE) de 2020
- Informe sobre Perú del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes (ONU) de 2020
- Informe sobre Perú del Relator Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos (ONU) de 2021
- Informes temáticos del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos
- Otros informes de órganos de tratados y procedimientos especiales, y de OCDE



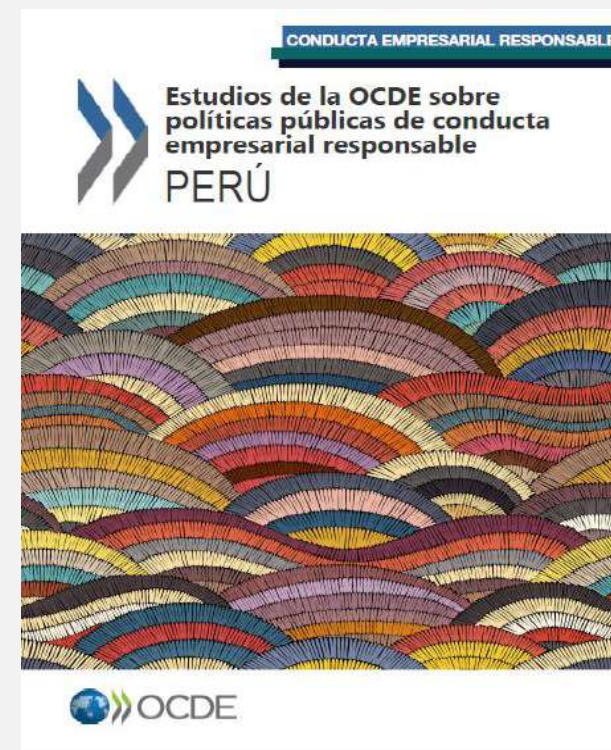
ANTECEDENTES

POLÍTICA DE ESTADO DE DERECHOS HUMANOS



- Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021
(Decreto Supremo N° 002-2018-JUS)

Lineamiento estratégico 5: Implementación de estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos.



ELABORACIÓN

TRES ETAPAS

Involucramiento de actores

- ❖ Convocatoria
- ❖ Capacitación
- ❖ Aprobación de metodología

2019

Enero - Agosto



Elaboración Del DLB

1. Informalidad
2. Trabajo infantil
3. Personas con discapacidad
4. Personas adultas mayores
5. Personas LGBTI
6. Personas afrodescendientes
7. Personas migrantes extranjeras
8. Mecanismos de reparación judicial
9. Mecanismos de reparación extrajudicial
10. Derechos de las mujeres
11. Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción
12. Sindicalización y negociación colectiva
13. Seguridad privada
14. Personas defensoras de derechos humanos
15. Derechos de los pueblos indígenas
16. Conflictividad social
17. Uso de la fuerza y protesta social
18. Estudios de impacto ambiental
19. Minería
20. Hidrocarburos
21. Agricultura a gran escala
22. Mecanismos empresariales de debida diligencia
23. Necesidades de capacitación en Empresas y Derechos Humanos
24. Covid-19

Setiembre 2019 - Marzo 2021

Elaboración del PNA

- ❖ Acciones
- ❖ Indicadores
- ❖ Metas

2021

Enero - Junio

**2 años de
proceso
participativo**



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



ELABORACIÓN

ACTORES DE LA MESA MULTIACTOR



Unión Europea



Organización
Internacional
del Trabajo



MEJORES POLÍTICAS
PARA UNA VIDA MEJOR



NACIONES UNIDAS
DERECHOS HUMANOS
OFICINA DEL ALTO COMISIONADO



Embajada Británica
Lima



Embajada de Suecia
Lima



Embajada de
Suiza



Reino de los Países Bajos



Cámara
Cámara Oficial de Comercio de Lima



Cooperación
internacional



ELABORACIÓN

CARÁCTERÍSTICAS

- Se procuró el diálogo y la participación a través de diversos tipos de sesiones de trabajo, reuniones bilaterales y multilaterales, y actividades abiertas y descentralizadas, sobre diversas temáticas, con el fin de recoger todas las posturas y situaciones.
- Este diálogo se caracterizó por ser de carácter multiactor entre iguales, de buena fe, altamente participativo, dirigido a la búsqueda de consensos, descentralizado, transparente y basado en evidencia.



DIAGNÓSTICO Y LÍNEA DE BASE

Principales hallazgos en libertad de asociación y negociación colectiva

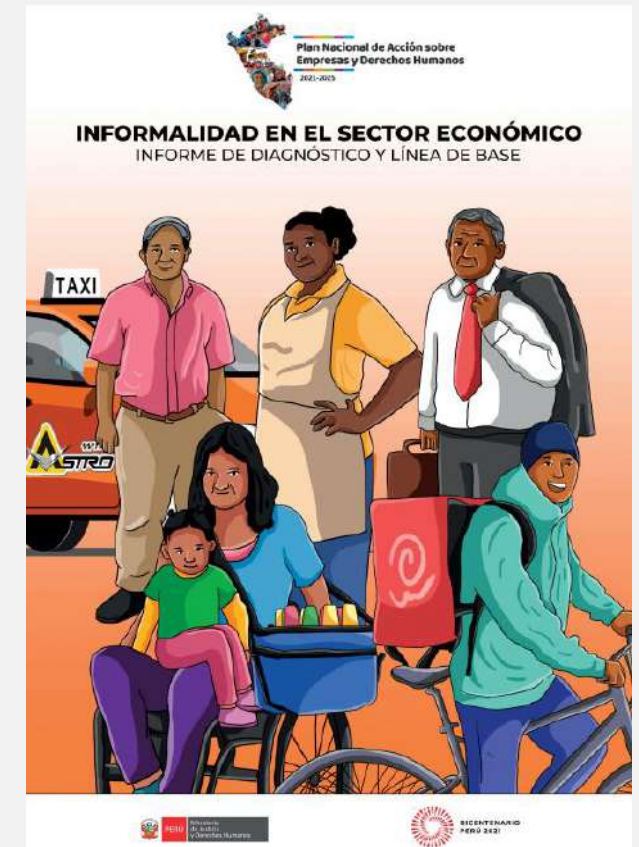


- Existe un bajo nivel de **sindicalización** que amerita la adopción de medidas más eficaces para abordar sus causales.
- Es preciso fortalecer las normas de **libertad sindical** y la implementación de la nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Es necesario fortalecer la política pública de **inspección laboral** a cargo de la Sunafil, conforme a los estándares internacionales.
- La **seguridad y salud en el trabajo** debe considerar las especiales necesidades por rubros, labores de riesgo, sexo, interculturalidad y orientación sexual.
- Existe la **necesidad de capacitación** a trabajadores y empleadores, así como la implementación de mecanismos de **debida diligencia** empresarial.

DIAGNÓSTICO Y LÍNEA DE BASE

Principales hallazgos en informalidad en el sector económico

- El abordaje de la política pública no debe limitarse a la **informalidad laboral**, sino tener una mirada amplia e integral para la mejor comprensión del fenómeno.
- Las políticas adoptadas contra la informalidad ameritan una evaluación y ajuste desde el **enfoque de derechos humanos**, así como mayor **articulación** con los sectores.
- El **sistema de compras públicas** y, en general, los órganos rectores competentes tienen un importante potencial para contribuir al fortalecimiento del proceso de formalización.
- El potencial del sector formal para contribuir a disminuir la informalidad a través de la **debida diligencia y su cadena de suministro** debe ser aprovechada.
- Es necesario mejorar los procesos estatales de **judicialización y fiscalización**, así como evaluar y transparentar los resultados de las políticas públicas en estos ámbitos.



PNA 2021-2025

APROBACIÓN Y CONTENIDO

Aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-JUS, publicado en el diario oficial El Peruano el **11 de junio de 2021**. Primero de su tipo en Perú y tercero en América Latina. Con fecha **12 de noviembre de 2021** se dio inicio oficial al proceso de su implementación.

Plan Nacional de Acción sobre
Empresas y Derechos Humanos
PNA 2021-2025

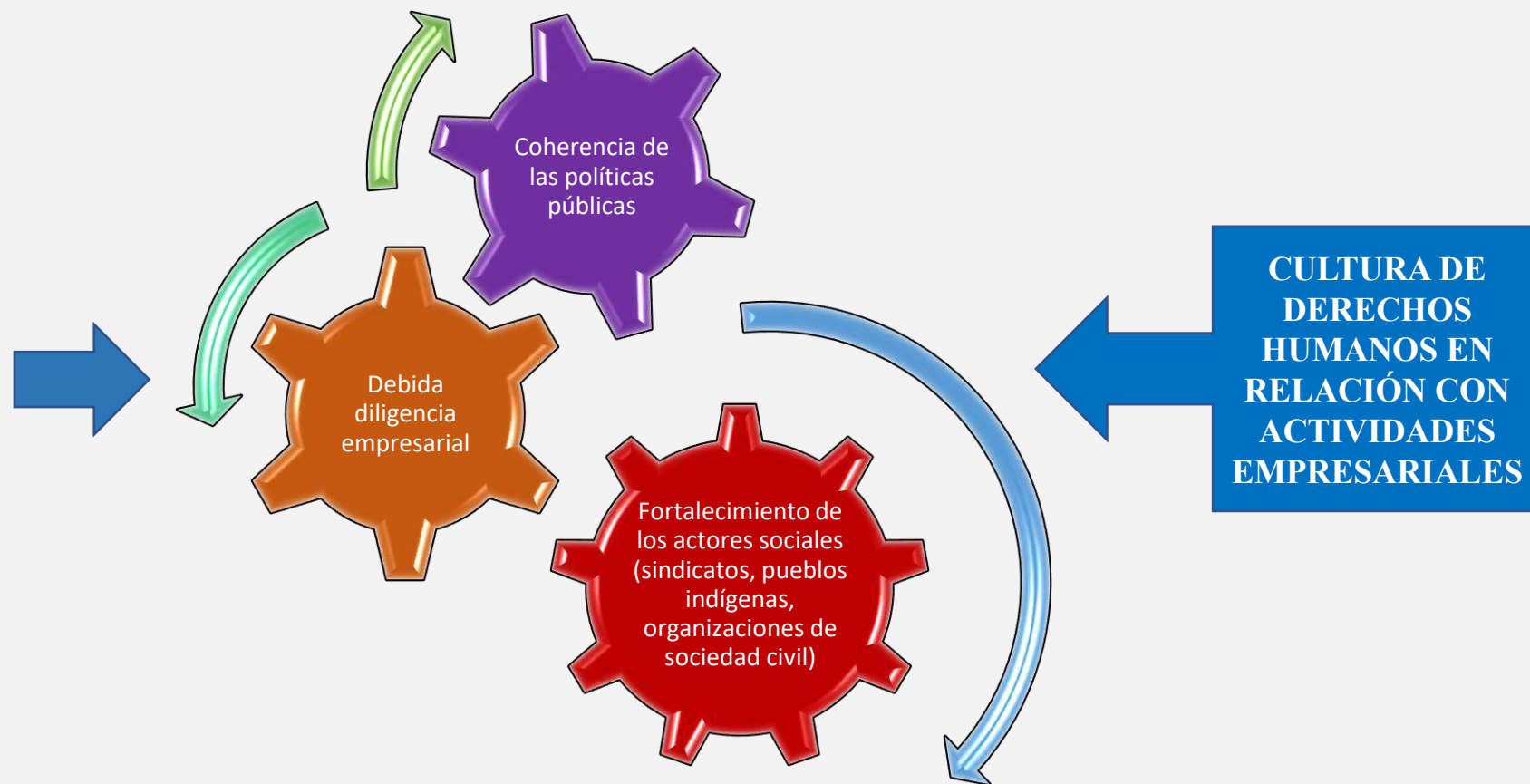
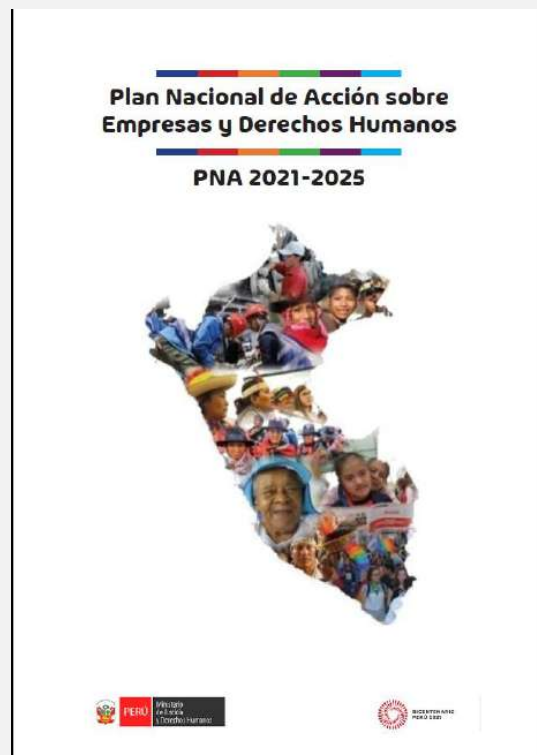


- 5 lineamientos estratégicos
- 13 objetivos
- 97 acciones
- 149 indicadores
- 11 sectores implicados
- 20 entidades públicas responsables
- 24 temas de diagnóstico y línea de base



CONTENIDO

PRINCIPALES OBJETIVOS





PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



CONTENIDO

ACCIONES DIRIGIDAS A ESTADO, EMPRESAS Y SOCIEDAD CIVIL



+ 2.91% de acciones compartidas



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Siempre
con el pueblo

CONTENIDO

NÚMERO DE ACCIONES POR ENTIDAD PÚBLICA

24	MINJUSDH
12	PCM
4	Indecopi
2	Servir
1	PRODUCE

2	MEF
3	Fonafe
1	Proinversión (PNC)
2	MININTER
1	Migraciones



20 entidades
públicas



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos

Siempre
con el pueblo

CONTENIDO

NÚMERO DE ACCIONES POR ENTIDAD PÚBLICA

2	MINCUL
18	MTPE
2	Sunafil
5	MIMP
3	Conadis

3	RREE
5	MIDAGRI
5	MINAM
1	MINEM
1	AMAG



20 entidades
públicas

ACCIONES SOBRE ASUNTOS LABORALES

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

- **Acción #10:** Promover el cambio de cultura sobre la mirada de los sindicatos como defensores de derechos humanos.
- **Acción #42:** Incorporar el enfoque de derechos humanos, tomando en consideración los PR-EDH y otros estándares internacionales, en los servicios que brinda el MTPE (en coordinación con el MINJUSDH).
- **Acción #64:** Implementar los servicios del Centro Integrado “Formaliza Perú”, a nivel nacional.



ACCIONES SOBRE ASUNTOS LABORALES

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

- **Acción #63:** Fortalecer la fiscalización a las empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de normativa que se vincule a la formalización económica.
- **Acción #85:** Adoptar medidas que eviten riesgos reales y potenciales a la seguridad y salud de los trabajadores.



ACCIONES SOBRE ASUNTOS LABORALES

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI)

- **Acción #72:** Promover los derechos y no discriminación de los grupos de especial protección (personas adultas mayores, personas afroperuanas, personas con discapacidad, mujeres, personas LGBTI, personas migrantes) en publicidad y medios de comunicación.
- **Acción #73:** Incorporar mecanismos de debida diligencia para garantizar el enfoque de derechos humanos en las actividades del sector empresarial, en específico, en las relaciones de consumo y publicidad.
- **Acción #84:** Brindar información y sensibilizar sobre debida diligencia de respeto de derechos laborales colectivos en toda la cadena de suministros.



ACCIONES SOBRE ASUNTOS LABORALES

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH)

- **Acción #32:** Impulsar la ratificación e implementación del Convenio N° 187, sobre seguridad y salud en el trabajo (en coordinación con MRREE y MTPE).
- **Acción #83:** Adoptar medidas de debida diligencia que permitan evitar riesgos reales y potenciales de vulneraciones a la seguridad y salud de los trabajadores (en coordinación con MTPE).
- **Acción #86:** Brindar asesoría técnica en la implementación de mecanismos de debida diligencia en el marco de PR-CER, que cuente con enfoque en seguridad y salud en el trabajo (en coordinación con entidades competentes).

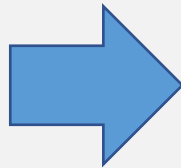


IMPLEMENTACIÓN

EJES PRIORIZADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

**Plan Nacional de Acción sobre
Empresas y Derechos Humanos**

PNA 2021-2025



Fortalecimiento
del diálogo
multiactor

Capacitaciones
sobre empresas y
derechos
humanos

Fortalecimiento
institucional en el
Estado

Mecanismo de
seguimiento y
monitoreo de la
debida diligencia



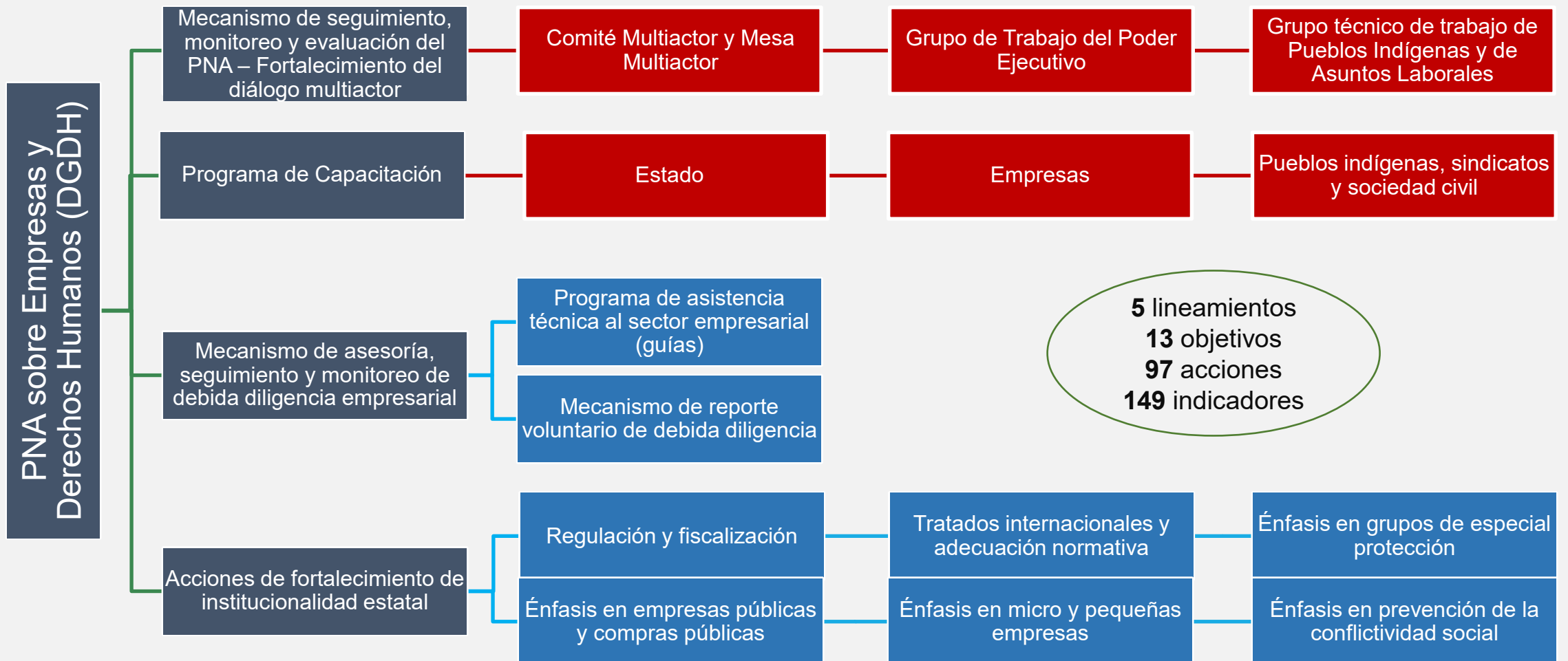
PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



IMPLEMENTACIÓN

DESARROLLO DE EJES PRIORIZADOS



AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN

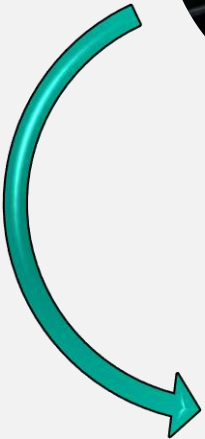
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

- ☐ Designación o ratificación de los puntos focales de determinadas entidades públicas que integran el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA (GTPE).
- ☐ Actualización de representantes en la Mesa Multiactor: empresas, sindicatos, pueblos indígenas, pueblo afroperuano y organizaciones de la sociedad civil, a fin de mantener un nivel de coordinación más cercano para el desarrollo de las acciones.
- ☐ Conformación de un equipo de trabajo en la Dirección General de Derechos Humanos encargado de la implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación del PNA.
- ☐ **Fichas de indicadores:** contiene información completa sobre los/as funcionarios/as a cargo del cumplimiento y reporte de las acciones y otros temas.



AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL



Garantizar la institucionalidad y sostenibilidad del PNA 2021-2025

- ❑ Resolución Directoral N° 004-2022-JUS/DGDH, que aprueba la **Guía de funcionamiento de los espacios de coordinación**: Mesa Multiactor, Comité Multiactor, Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo, Grupo Técnico de Trabajo de Pueblos Indígenas y el Grupo Técnico de Asuntos Laborales.
- ❑ Designación, dentro del Poder Ejecutivo, de una unidad orgánica a cargo de la implementación, seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización del PNA 2021-2025 y de sus políticas con enfoque de Principios Rectores y Conducta Empresarial Responsable.

AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN

CAPACITACIONES

- Curso sobre Empresas y Derechos Humanos (con el CEJDH e IDEHPUCP), dirigido a representantes del Poder Ejecutivo y del Ministerio Público.
- Curso sobre Derechos Laborales (con OIT), dirigido a representantes del Poder Ejecutivo y de sindicatos.

Además, se viene diseñando un **Programa de capacitación** dirigido al sector empresarial, y otro dirigido las organizaciones de la sociedad civil.



Estado: Deber de proteger, enfoque de DD.HH. en la gestión pública, fortalecimiento institucional



Sector empresarial: Deber de respetar, debida diligencia, necesidades específicas por sector



Sociedad civil: mecanismos de reparación, grupos de especial protección, seguimiento y monitoreo

IMPLICANCIAS DEL PNA

AUDIENCIA SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Participación en la audiencia pública **“Situación de las políticas sobre empresas y derechos humanos en Perú”**, realizada a solicitud del Estado peruano en el marco del 183° periodo ordinario de sesiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Organizaciones representativas de la sociedad civil como Onamiap, la CNDHH, EarthRights y GTANW, describieron las brechas que aún existen en nuestro país, principalmente en relación con los pueblos indígenas y las personas defensoras de derechos humanos.



Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

MINJUSDH ratifica ante la CIDH su compromiso de impulsar la política pública sobre empresas y derechos humanos

Nota de Prensa

En audiencia pública virtual, se destacó la importancia de la alianza estratégica con las empresas y los sectores sociales para implementar articuladamente el PNA 2021-2025.



16 de marzo de 2022 - 2:14 p. m.

RETOS DE LA IMPLEMENTACIÓN

EXPECTATIVAS DEL PNA 2021-2025

Fortalecimiento de enfoques intercultural, género, descentralización, entre otros, en la implementación del PNA.

Fortalecimiento institucional: Estado, sector empresarial, pueblos indígenas, sociedad civil.

Coherencia de todo el Estado en relación con la política pública de empresas y derechos humanos.

Diálogo entre iguales (altamente participativo, descentralizado, de calidad y con enfoque intercultural): fortalecimiento de confianza y legitimidad del proceso.

Debida diligencia empresarial bajo estándares internacionales (transparente y conectada con la política pública).



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



GRACIAS



**Plan Nacional de Acción sobre
Empresas y Derechos Humanos**

2021-2025



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



PRINCIPIOS RECTORES Y OTROS ESTÁNDARES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Dirección General de Derechos Humanos

15 de julio de 2022

INTRODUCCIÓN

RELEVANCIA DEL TEMA

“La cuestión de las empresas y los derechos humanos entró definitivamente en la agenda política mundial en la década de 1990, como reflejo de la impresionante expansión mundial del sector privado en aquel momento y del correspondiente aumento de la actividad económica transnacional.

Esta situación reforzó la conciencia social del impacto de las empresas sobre los derechos humanos y también atrajo la atención de las Naciones Unidas”.

Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, **John Ruggie (2011)**

MARCO INTERNACIONAL

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS



- Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (ONU) de 2011
 - Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de 2011
 - Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT) de 2017.
 - Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU) de 2015
 - Estándares interamericanos sobre empresas y derechos humanos (CIDH) de 2019.
-
- Derechos del Niño y Principios Empresariales (Unicef, Pacto Mundial y Save the Children) de 2011.
 - Directrices para los Estados sobre la puesta en práctica efectiva del derecho a participar en la vida pública (ACNUDH) de 2015.
 - Normas de conducta para las empresas: hacer frente a la discriminación contra las personas LGBTI (ONU) de 2017.
 - Otros documentos

PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

- Aprobados por resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011.
- Recogen 31 principios fundacionales y operativos estructurados en tres pilares. Precisan normas y métodos vigentes que pueden ser aplicados para todos los Estados y las empresas (universalidad).



Pilar I: El deber del Estado de **proteger** los derechos humanos.



Pilar II: La responsabilidad de las empresas de **respetar** los derechos humanos.



Pilar III: Acceso a mecanismos de **reparación**.

PRINCIPIOS RECTORES

DEBER DE PROTEGER DE LOS ESTADOS

(Principios fundaciones 1-2 y operativos 3-10)

- Está basado en el reconocimiento de las actuales obligaciones de los estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- Se requiere un enfoque compartido para que cada uno de los actores estatales en todo el aparato gubernamental pueda cumplir con su obligación de proteger los derechos humanos, mediante coherencia política.
- Obliga al Estado examinar si el marco jurídico y de políticas públicas del país genera un entorno propicio para que las empresas respeten los derechos humanos.



PRINCIPIOS RECTORES

(Principios fundacionales 11-15 y operativos 16-24)



DEBER DE RESPETAR DE LAS EMPRESAS

- Está basado en el papel de las empresas como órganos de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos.
- Estas deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas cuando se produzcan.
- Obliga adoptar una posición de constituirse en ciudadanos corporativos que agregan valor social al país y que se traduzca en mecanismos de debida diligencia.

PRINCIPIOS RECTORES

DEBER DE REMEDIAR

- Está basado en la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.
- Se sustenta en la obligación de tomar las medidas que sean apropiadas para garantizar, sea por las vías judiciales o extrajudiciales que, cuando se produzcan vulneraciones a los derechos humanos, existan mecanismos idóneos para una remediación eficaz
- Se busca así contrarrestar o reparar cualquier afectación a los derechos humanos que se haya producido.

(Principios fundacional 25 y operativos 26-31)



PRINCIPIOS RECTORES

APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES MEDIANTE LOS PNA

“El Grupo de Trabajo considera que los planes de acción nacionales pueden ser un medio importante de agilizar la aplicación de los Principios Rectores. El propósito fundamental de un plan de acción nacional es prevenir las violaciones de los derechos humanos por las empresas y reforzar la protección contra ellas mediante un proceso inclusivo en el cual se determinen las necesidades y las deficiencias, junto con las medidas prácticas y viables, y los objetivos”.

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas **(2014)**

2014: Consejo de Derechos Humanos alienta a los Estados a elaborar un PNA para aplicar los Principios Rectores.



2016: Grupo de Trabajo publica el documento “Orientación para los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos”.



2019: CIDH publica su informe sobre empresas y derechos humanos, en el que contempla la elaboración de los PNA.

LÍNEAS DIRECTRICES

ACTUALIZACIÓN DE LÍNEAS DIRECTRICES EN 2011

- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales fueron adoptados en 1976, siendo actualizada en años posteriores.
- La última actualización fue adoptada por los 42 gobiernos adherentes el 25 de mayo de 2011 en la Reunión Ministerial conmemorativa del 50° Aniversario de la OCDE.
- Estas son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos.

Contenido de las Líneas Directrices de la OCDE
Abarca mejores prácticas en diversas áreas de la Conducta Empresarial Responsable (CER) incluyendo:

- I. Principios generales
- II. Publicación de información
- III. Derechos humanos
- IV. Empleo y relaciones laborales
- V. Medio ambiente
- VI. Lucha contra la corrupción
- VII. Intereses de los consumidores
- VIII. Ciencia y tecnología
- IX. Competencia y tributación



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



LÍNEAS DIRECTRICES

CONTENIDO DE LAS LÍNEAS DIRECTRICES

Publicación de información	Cubre la difusión oportuna por parte de las empresas de información fidedigna acerca de sus objetivos, actividades, estructura, situación financiera y resultados.
Derechos humanos	Establece que las empresas deben proteger los derechos humanos de aquellos que se vean afectados por sus actividades, consistentes con los compromisos y obligaciones internacionales suscritas por el país donde ejercen sus actividades.
Empleo y relaciones laborales	Las empresas tienen el deber de respetar el derecho de asociación sindical, cooperar con los representantes de los trabajadores, luchar contra la discriminación, contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil, así como a la eliminación de toda forma de trabajo forzado.
Medio ambiente	Enfatiza la responsabilidad de las empresas de proteger el medio ambiente, la salud y la seguridad pública, así como de realizar sus actividades de una manera que contribuya el desarrollo sostenible.
Lucha contra la corrupción	Señala que las empresas no deben ofrecer, prometer, conceder o solicitar, directa o indirectamente, pagos ilícitos u otras ventajas indebidas para obtener o conservar un contrato o una ventaja ilegítima.



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



LÍNEAS DIRECTRICES

CONTENIDO DE LAS LÍNEAS DIRECTRICES

Intereses de los consumidores	Busca asegurar que las empresas respeten los derechos de los consumidores, incluidos los referidos a la calidad y salubridad de los productos.
Ciencia y tecnología	Reconoce que las empresas juegan un papel importante en la mejor de la tecnología local, sin que con ello se comprometan sus derechos de propiedad intelectual.
Competencia	Promueve el respeto a las reglas de la competencia y señala que las empresas deben abstenerse de adelantar actividades que puedan tener efectos anticompetitivos.
Impuestos	Recomienda que las empresas contribuyan a las finanzas públicas de los países en que operan, efectuando el pago puntual de sus obligaciones fiscales y absteniéndose de utilizar los precios de transferencia con el fin de transferir beneficios o pérdidas de manera inapropiada.

DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL (OIT)

- La Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración EMN) fue adoptada en 1977 y enmendada en 2000, 2006 y 2017.
- Es el único instrumento de la OIT que brinda orientación dirigida directamente a las empresas sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo.
- Está elaborada y adoptada por gobiernos, empleadores y trabajadores de alrededor del mundo.

Principios generales de la Declaración EMN:

- I. Política General
- II. Empleo
- III. Formación
- IV. Condiciones de trabajo y vida
- V. Relaciones de trabajo

DECLARACIÓN TRIPARTITA

CONTENIDO DE LOS PRINCIPIOS DE LA DECLARACIÓN EMN

Política general	• Obedecer las leyes nacionales. • Respetar las normas internacionales, tales como los instrumentos de las Naciones Unidas sobre derechos humanos. • Apoyar las prioridades del desarrollo nacional (estructura del país).
Empleo	• Promover el empleo productivo y decente directamente en las multinacionales y por medio de sus vínculos con empresas locales. • Buscar la igualdad de oportunidades y de trato. • Reforzar la seguridad del empleo durante la instalación y los cambios de operaciones de las multinacionales.
Formación	• Desarrollar políticas nacionales de formación y orientación vocacional. • Garantizar una formación adecuada a las necesidades de las multinacionales y del mercado laboral del país huésped. • Estimular el desarrollo de capacidades para fomentar la empleabilidad.

DECLARACIÓN TRIPARTITA

CONTENIDO DE LOS PRINCIPIOS DE LA DECLARACIÓN EMN

Condiciones de trabajo y de vida	• Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en las multinacionales tan favorables como las de empleadores comparables. • Servicios básicos de buen nivel para los trabajadores. • Contribuir a la abolición del trabajo infantil. • Asegurar las más altas normas de salud y seguridad.
Relaciones de trabajo	• Normas en las relaciones de trabajo de las multinacionales equivalentes a las de empleadores comparables. • Respetar la libertad de asociación y el derecho a organizarse. • Reconocer y facilitar la negociación colectiva. • Sistema de consulta en las empresas. • Procedimientos para examinar quejas y mecanismos de conciliación voluntaria para prevenir y resolver conflictos.

MARCO INTERNACIONAL

INFORMES Y RECOMENDACIONES DE ORGANIZACIONES INTERNACIONALES APLICABLES AL PERÚ



- Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú (ONU) de 2018

- Estudio de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: Perú (OCDE) de 2020

- Informe sobre Perú del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes (ONU) de 2020

- Informe sobre Perú del Relator Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos (ONU) de 2021

- Informes temáticos del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos

- Otros informes de órganos de tratados y procedimientos especiales, y de OCDE





PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Dirección General de Derechos Humanos

15 de julio de 2022

DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL

DEFINICIÓN

“Procesos que todas las empresas deben incorporar a fin de **identificar, prevenir, mitigar y justificar cómo subsanan los efectos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos** causados total o parcialmente por sus actividades, o vinculados directamente con sus operaciones, sus productos o los servicios prestados por sus relaciones comerciales”.



DEBIDA DILIGENCIA EN PRINCIPIOS RECTORES

Debida diligencia (Principios 17-21)

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la **debida diligencia en materia de derechos humanos** (Principio 17).

Este
proceso
incluye

DEBER DE RESPETAR DE LAS EMPRESAS

Evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos (Principio 18).

Integración de conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de sus funciones y procesos internos (Principio 19).

Realización del seguimiento de la eficacia de su respuesta (Principio 20).

Comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas (Principio 21).

DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL

DE LA RSE A LA CER (EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS)

Responsabilidad social empresarial (RSE)	Empresas y Derechos Humanos
Históricamente, se ha vinculado a la RSE a la voluntad empresarial y a la expectativa de que las compañías asuman responsabilidades a partir de su rol de interlocutores sociales.	Surge de una búsqueda de responsabilidad corporativa para mitigar o prevenir los impactos adversos de la actividad comercial en individuos y comunidades.
La visión más típica de RSE propone la realización de diversas actividades filantrópicas en áreas en las que el Estado no actúa lo suficiente para consolidar una buena imagen empresarial.	En esencia, se enfoca en víctimas o impactos en comunidades, articulando sus preocupaciones en base a una amplia gama de derechos contenidos en tratados de derechos humanos. Su objetivo es proporcionar una base clara para el acceso a reparación y justicia.
El discurso de RSE enfatiza la toma de decisiones autoguiada y las medidas voluntarias en lugar de la imposición de regulaciones legalmente vinculantes.	Tiene una mayor relación con ámbitos de normas vinculantes, supervisión estatal y el acceso a reparaciones como una medida de responsabilidad.

¿EN QUÉ SE DIFERENCIAN?

La RSE está centrada en asegurarle bienestar a la empresa, a través de actividades de interés social o comunitario. Por ello, se enfoca en contribuciones filantrópicas, obras de beneficencia, campañas, donaciones, etc.



La CER está centrada en las personas y en asegurar sus derechos humanos. Es una contribución positiva al desarrollo económico, ambiental y social del país. Por ello, va más allá del solo cumplimiento de leyes o regulaciones nacionales.



Promover un cambio de cultura, con enfoque de derechos humanos

De la Responsabilidad Social Empresarial
[RSE]

DONACIONES PARA OBRAS



A la Conducta Empresarial Responsable
[CER]



DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL

BENEFICIOS DE LA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE PARA EL SECTOR EMPRESARIAL

“La implementación de [recomendaciones sobre CER] ayuda a las empresas a evitar y abordar los impactos negativos que podrían asociarse con sus actividades, cadenas de suministro y otras relaciones comerciales, con respecto a los trabajadores, los derechos humanos, el medio ambiente, el cohecho, los consumidores y el gobierno corporativo”.



OCDE (2018)

DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL

BENEFICIOS DE LA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE PARA EL SECTOR EMPRESARIAL

“Algunas actividades empresariales, productos o servicios son intrínsecamente riesgosos porque podrían causar, contribuir o estar directamente vinculados a impactos negativos en los ámbitos de la CER. En otros contextos, las actividades empresariales puede que no sean intrínsecamente riesgosas, pero las circunstancias podrían generar riesgos de impactos negativos. La **debida diligencia** contribuye a que las empresas anticipen y prevengan o mitiguen estos impactos.

OCDE (2018)

¿Por qué llevar a cabo la debida diligencia?

Previene y mitiga los impactos negativos de manera efectiva.

Maximiza sus aportes positivos a la sociedad.

Mejora las relaciones con las partes interesadas.

Protege su reputación.

Ayuda a crear más valor.

GUÍAS DE DEBIDA DILIGENCIA DE LA OCDE

DESARROLLO DE INSTRUMENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA Y CER:



- Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable
- Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo
- Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado
- Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo
- Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola

ACCIONES DEL PNA VINCULADAS A EMPRESAS

PRINCIPALES ACCIONES



MINJUSDH

Acción #13: Crear e implementar un programa permanente de capacitación sobre PR-CER y otros estándares internacionales, desde la rectoría del sector Justicia y Derechos Humanos, con especial énfasis en la atención de las necesidades específicas del sector empresarial, tanto privado como público, por tamaño de empresas y rubro.

Indicador: Programa creado e implementado, y reporte anual de avances tomando en cuenta el énfasis en micro y pequeña empresa.

ACCIONES DEL PNA VINCULADAS A EMPRESAS

PRINCIPALES ACCIONES



MINJUSDH

Acción #67: Crear e implementar, dentro de la Dirección General de Derechos Humanos, un programa que brinde asistencia técnica al sector empresarial, tanto del sector privado como público, en la implementación de mecanismos de debida diligencia para los PR-CER.

Indicador: Programa creado e implementado, y reporte anual de avances.

ACCIONES DEL PNA VINCULADAS A EMPRESAS

PRINCIPALES ACCIONES



MINJUSDH, con la colaboración de entidades públicas competentes

Acción #68: Producir, en coordinación con el sector empresarial, la sociedad civil organizada, el sector estatal competente, los pueblos indígenas u originarios y los sindicatos, guías específicas dirigidas al sector empresarial para la implementación de mecanismos de debida diligencia.

Indicador 1: Guías elaboradas y presentadas públicamente.

Indicador 2: Informes de seguimiento de la implementación de las guías.

ACCIONES DEL PNA VINCULADAS A EMPRESAS

PRINCIPALES ACCIONES



MINJUSDH

Acción #87: Crear e implementar, progresivamente, un mecanismo de seguimiento, monitoreo y reporte voluntario de los mecanismos empresariales de debida diligencia que son implementados por los gremios y empresas del sector formal, en cuya formulación participen tanto el sector empresarial, como las organizaciones de la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios, los sindicatos y el sector estatal competente.

Indicador: Mecanismo de seguimiento y monitoreo para los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial.

ACCIONES DEL PNA VINCULADAS A EMPRESAS

PRINCIPALES ACCIONES



MINJUSDH, en coordinación con entidades competentes

Acción #96: Crear e implementar un mecanismo de seguimiento y monitoreo de los mecanismos empresariales de debida diligencia en materia de reparación, que son implementadas por los gremios y empresas del sector formal, en cuya formulación participen tanto el sector empresarial, como las organizaciones de la sociedad civil, los pueblos indígenas u originarios, andinos y amazónicos, los sindicatos y el sector estatal competente.

Indicador: Mecanismo de seguimiento y monitoreo para los mecanismos de debida diligencia del sector empresarial.



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



GRACIAS



**Plan Nacional de Acción sobre
Empresas y Derechos Humanos**

2021-2025

Telecomunicaciones: Trabajadores del sector formal privado

05.08.2022

Expositor: Raúl Fuentes – Asesor de la ST-CNTPE



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

ÍNDICE

I. Trabajadores

II. Teletrabajadores

III. Remuneración



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Precisiones sobre la data analizada:

- 1) La información está enmarcada en el sector formal privado, cuya fuente es la planilla electrónica. La ENAHO identifica no desagrega las actividades del sector Servicios.
- 2) La información del sector Telecomunicaciones proviene de todas las empresas que han declarado como principal actividad en el RUC a la actividad 6420 (CIU rev. 03).

Actividades comprendidas: — transmisión de sonidos, imágenes, datos y otros tipos de información por cable, estaciones de difusión y retransmisión, y satélite: • comunicaciones telefónicas, telegráficas y por télex • transmisión (transporte) de programas de radio y televisión — mantenimiento de la red — suministro de acceso a Internet — servicios de teléfonos públicos de pago.

- 3) La data fue obtenida y procesada por la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) del MTPE.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Conclusiones iniciales sobre la información

- 1) Debido a la fuente, no se puede presentar información sobre el desempleo ni la informalidad en el sector Telecomunicaciones.
- 2) Podrían existir empresas del sector que se encuentran registradas con otra principal actividad en el RUC, por lo cual no se consideran en el análisis.
- 3) Existe información no determinada al interior de la Planilla electrónica.
- 4) Hay información que se solicitó y no ha podido ser procesada por la complejidad de la base de datos, además, no todos los datos son transferidos por parte de la SUNAT.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

ÍNDICE

I. Trabajadores

II. Teletrabajadores

III. Remuneración



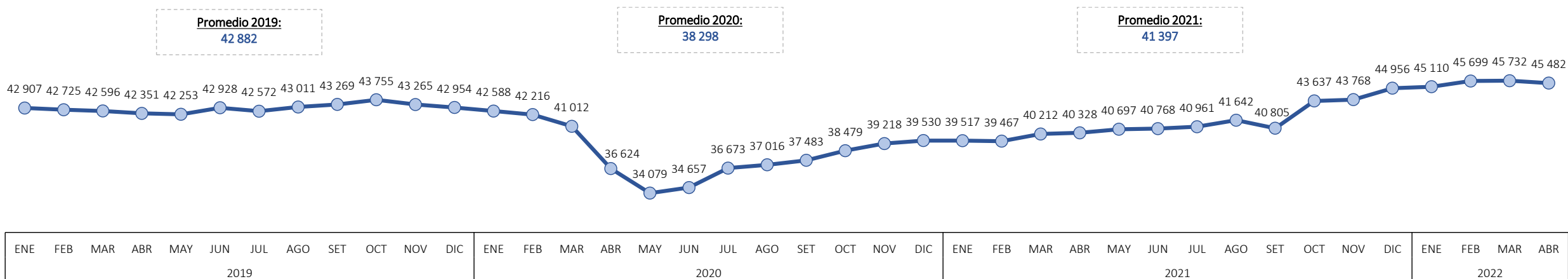
PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajadores en empresas privadas formales de la actividad de telecomunicaciones

- En abril de 2022 se registraron 45 mil 482 trabajadores en empresas privadas formales dedicadas a las telecomunicaciones.

PERÚ: TRABAJADORES REGISTRADOS EN EMPRESAS PRIVADAS FORMALES DE LA ACTIVIDAD DE TELECOMUNICACIONES, ENERO 2019 - ABRIL 2022
(Absoluto)



Nota: La actividad de telecomunicaciones corresponde al CIIU 6420 Rev. 3.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro y PLAME).

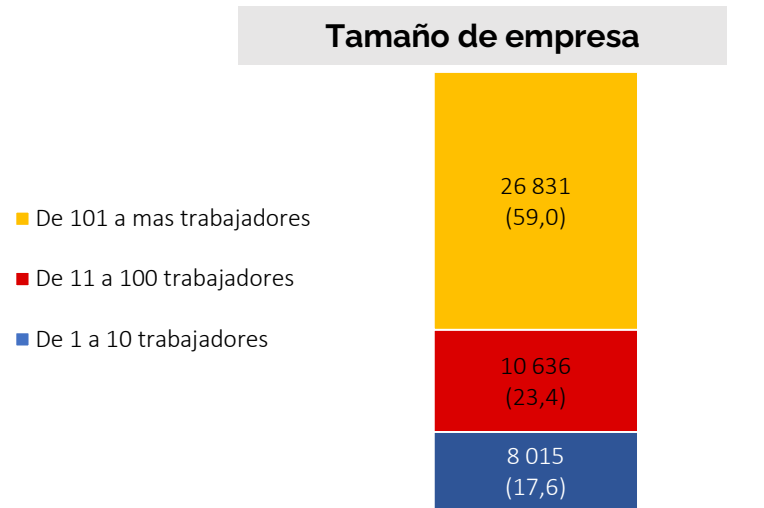
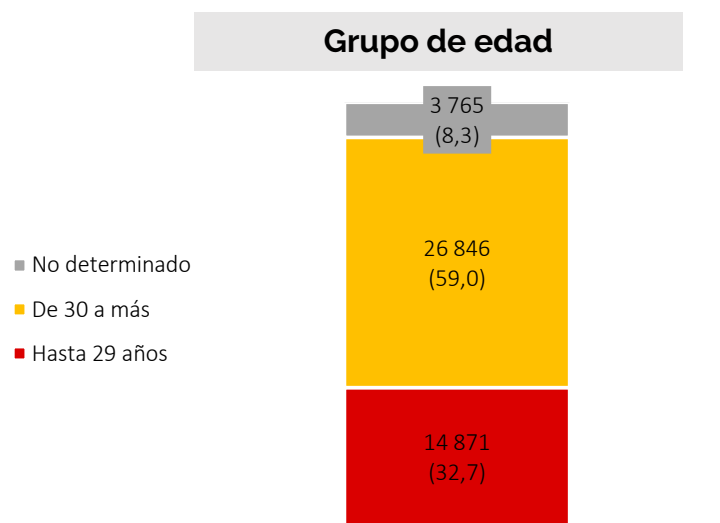
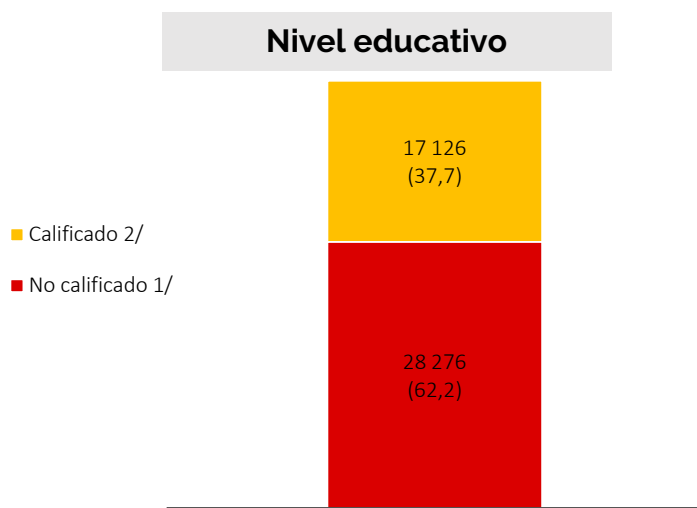
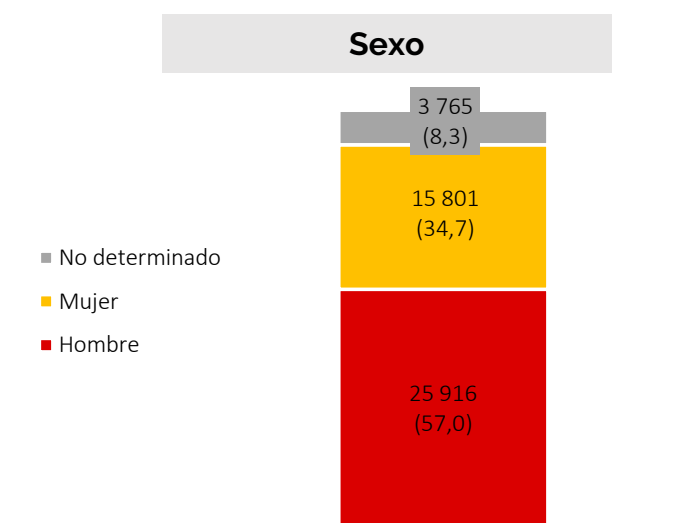
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajadores en empresas privadas formales de la actividad de telecomunicaciones, abril 2022



- En abril de 2022, las mujeres concentraron el 34,7% del empleo en el sector privado de la actividad de telecomunicaciones.
- El 59,0% de trabajadores eran adultos de 30 a más años de edad.
- El 62,2% estuvo representado por trabajadores no calificados.
- El 59,0% se encontraba trabajando en empresas de 101 a más trabajadores.

1/ Incluye sin educación formal; educación básica especial completa e incompleta; primaria completa e incompleta; secundaria completa e incompleta; y superior incompleta (técnica, instituto superior y universitario).

2/ Incluye superior completo (técnico, instituto superior y universitario); bachiller; titulado; estudios de maestría incompleta, completa y grado; y doctorado incompleto, completo y grado.

Nota: La actividad de telecomunicaciones corresponde al CIIU 6420 Rev. 3.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro y PLAME).

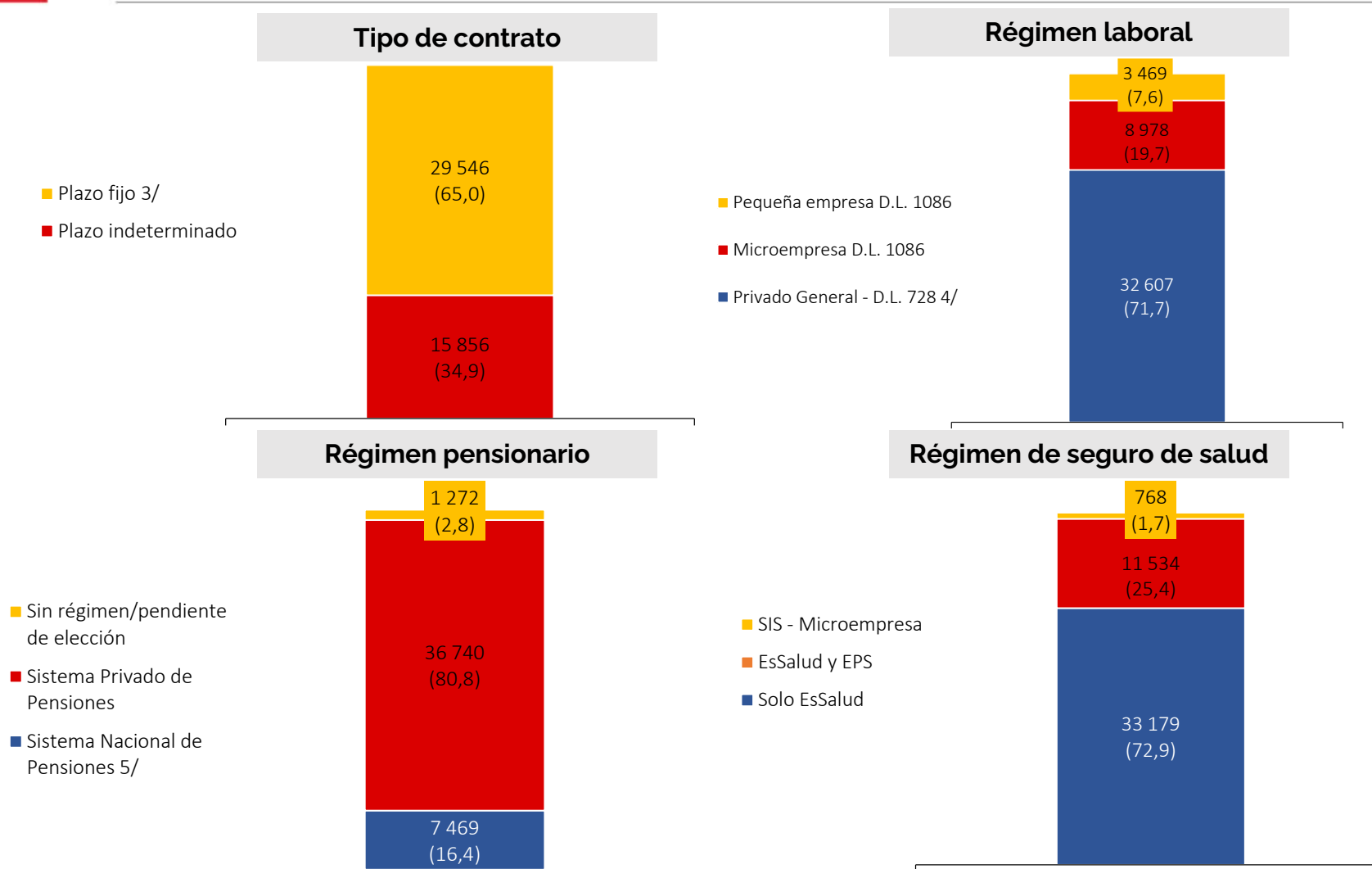
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajadores en empresas privadas formales de la actividad de telecomunicaciones, abril 2022



- En abril de 2022, alrededor de 7 de cada 10 trabajadores del sector formal privado dedicados a las telecomunicaciones tenía un contrato a plazo fijo.
- El 71,7% pertenecía al régimen Privado General – D.L. 728.
- La mayor parte de trabajadores (80,8%) estuvo afiliado al sistema privado de pensiones. Similarmente, la mayoría de trabajadores estuvo afiliado solo a EsSalud (72,9%).

3/ Incluye contratos por inicio o incremento de actividad, necesidades del mercado, reconversión empresarial, ocasional, suplencia, emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente, temporada, exportación no tradicional, extranjero, a domicilio, futbolistas profesionales y otros.

4/ Incluye los regímenes mineros, construcción civil y otros no previstos.

5/ Incluye Decreto Ley 20530.

Nota: La actividad de telecomunicaciones corresponde al CIU 6420 Rev. 3.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro y PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Trabajadores en empresas privadas formales de la actividad de telecomunicaciones, según principales carreras universitarias y no universitarias, abril 2022

- En abril de 2022, las carreras universitarias y no universitarias que destacaron con el mayor número de trabajadores en empresas privadas formales de la actividad telecomunicaciones fueron ingeniería electrónica (1 519) y computación e informática (322).

Principales carreras universitarias



Principales carreras no universitarias



Nota 1: La actividad de telecomunicaciones corresponde al CIIU 6420 Rev. 3.

Nota 2: Los gráficos presentan las 20 carreras universitarias y no universitarias con mayor cantidad de trabajadores, con exclusión de aquellos casos para los que no se cuenta información sobre la carrera.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro y PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



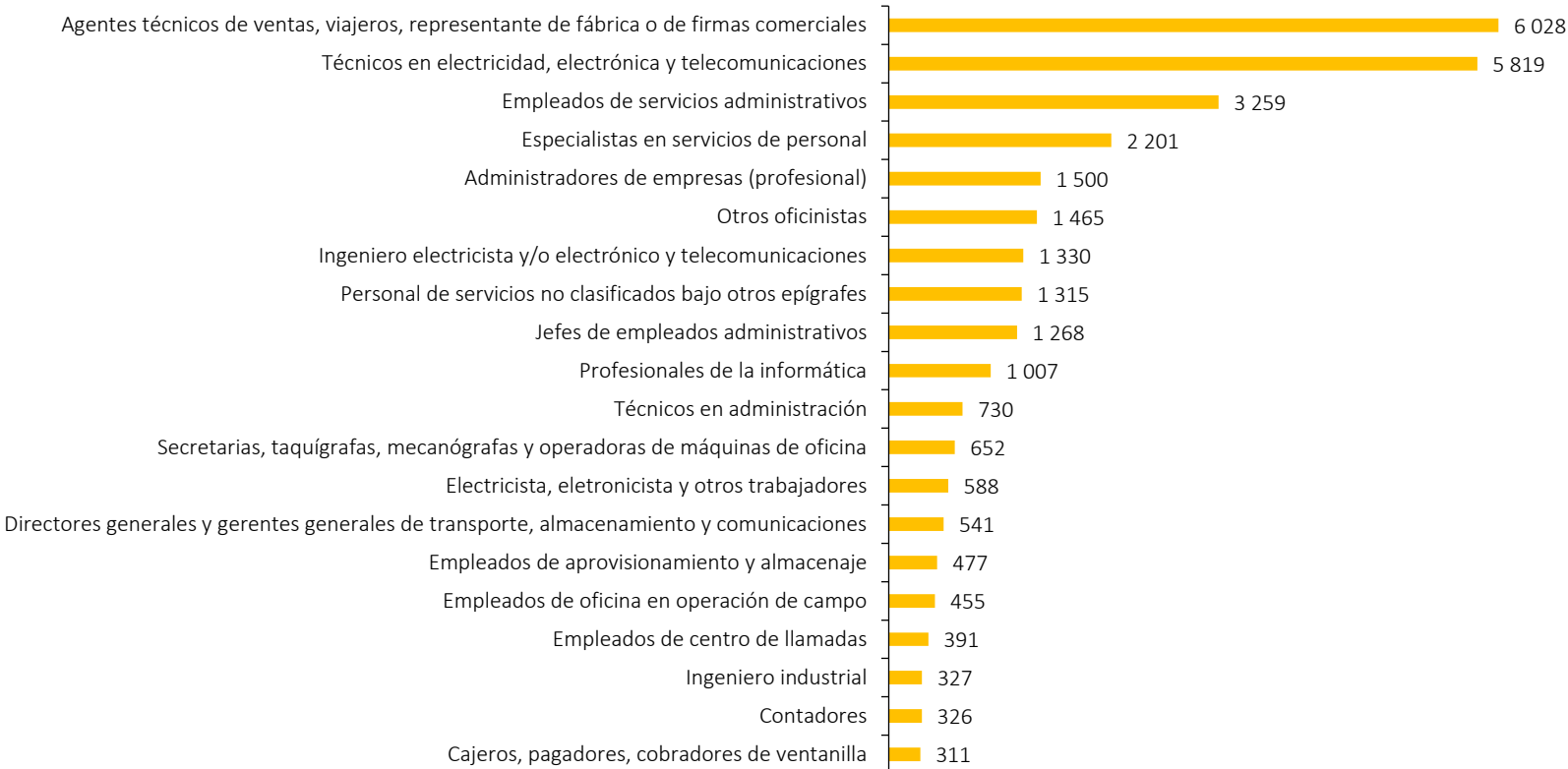
PERU

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajadores en empresas privadas formales de la actividad de telecomunicaciones, según ocupación

- En abril de 2022, 6 mil 28 trabajadores en empresas privadas formales de la actividad de telecomunicaciones fueron agentes técnicos de ventas, viajeros, representantes de fábrica o de firmas comerciales y 5 mil 819 trabajadores fueron técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones.

PERÚ: TRABAJADORES REGISTRADOS EN EMPRESAS PRIVADAS FORMALES DE LA ACTIVIDAD DE TELECOMUNICACIONES, SEGÚN PRINCIPALES OCUPACIONES, ABRIL 2022 (Absoluto)



Nota 1: La actividad de telecomunicaciones corresponde al CIIU 6420 Rev. 3.

Nota 2: El gráfico presenta las 20 ocupaciones con mayor cantidad de trabajadores, con exclusión de aquellos casos para los que no se cuenta información sobre la ocupación.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro y PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

ÍNDICE

I. Trabajadores

II. Teletrabajadores

III. Remuneración



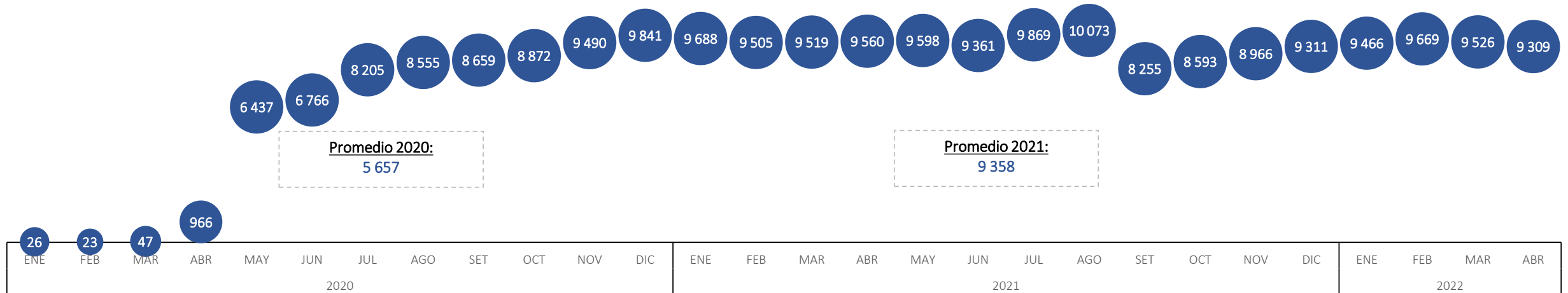
PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Teletrabajadores en empresas privadas formales de la actividad de telecomunicaciones

- En abril de 2022 se registraron 9 mil 309 teletrabajadores en empresas privadas formales dedicadas a las telecomunicaciones, lo que representó el 20,5% del total de trabajadores.

PERÚ: TELETRABAJADORES REGISTRADOS EN EMPRESAS PRIVADAS FORMALES DE LA ACTIVIDAD DE TELECOMUNICACIONES, ENERO 2020 - ABRIL 2022
(Absoluto)



Nota: La actividad de telecomunicaciones corresponde al CIIU 6420 Rev. 3.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro y PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

ÍNDICE

I. Trabajadores

II. Teletrabajadores

III. Remuneración



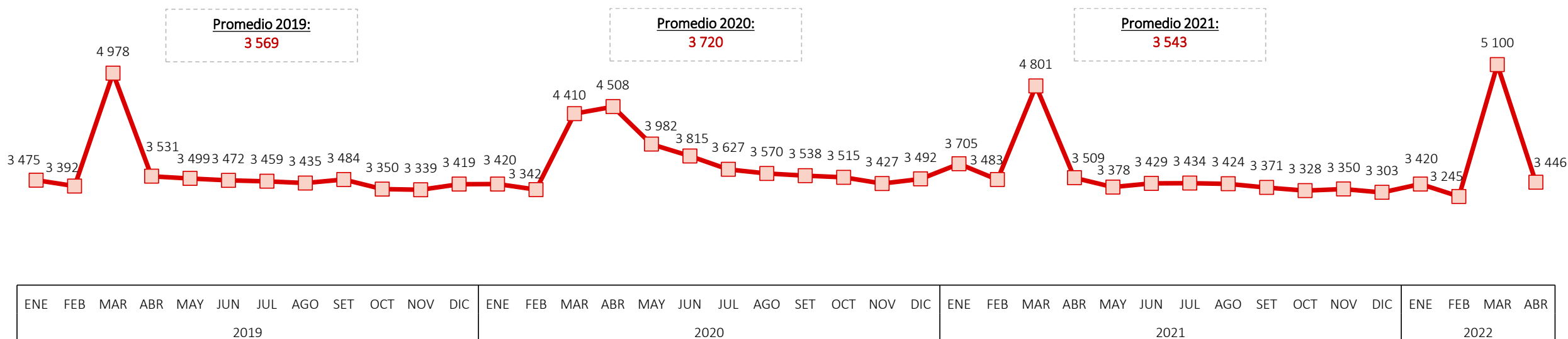
PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Remuneración de trabajadores en empresas privadas formales de la actividad de telecomunicaciones

- En abril de 2022, la remuneración promedio mensual de los trabajadores formales del sector privado en actividades de telecomunicaciones fue de S/ 3 446.

PERÚ: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN EMPRESAS PRIVADAS FORMALES DE LA ACTIVIDAD DE TELECOMUNICACIONES, ENERO 2019 - ABRIL 2022
(Absoluto en soles)



Nota: La actividad de telecomunicaciones corresponde al CIU 6420 Rev. 3.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro y PLAME).

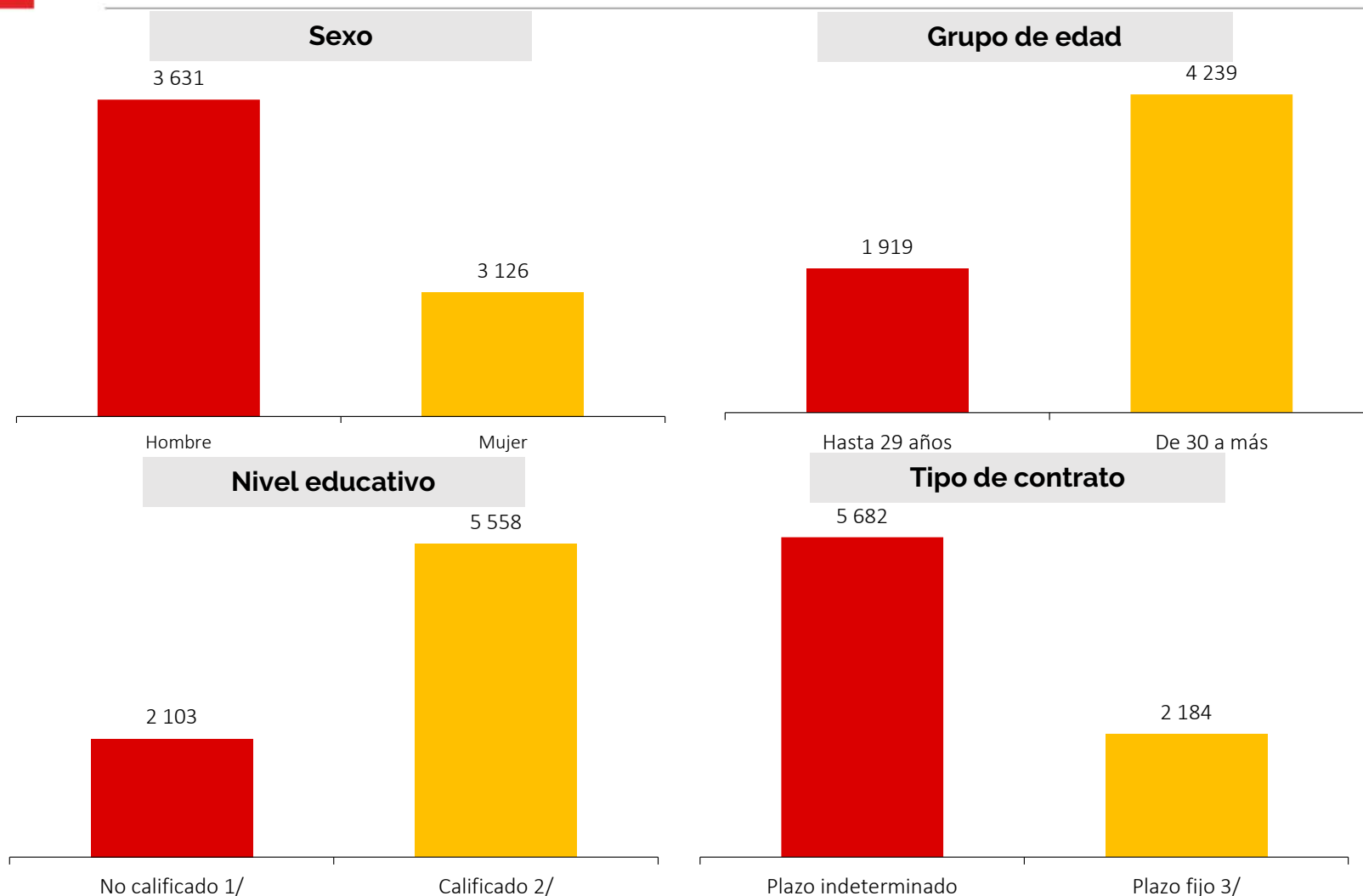
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Remuneración de trabajadores en empresas privadas formales de la actividad de telecomunicaciones (Soles)



- En abril de 2022, los trabajadores hombres de empresas privadas formales dedicadas a las telecomunicaciones percibieron una remuneración promedio mensual (S/. 3 631) superior a la de las mujeres (S/3 126).
- La remuneración de los adultos (30 años a más) resultó ser más del doble que la de los jóvenes (hasta 29 años).
- Asimismo, los trabajadores calificados y aquellos con contrato a plazo indeterminado percibieron una remuneración de más del doble de los no calificados y con contrato a plazo fijo, respectivamente.

1/ Incluye sin educación formal; educación básica especial completa e incompleta; primaria completa e incompleta; secundaria completa e incompleta; y superior incompleta (técnica, instituto superior y universitario).

2/ Incluye superior completo (técnico, instituto superior y universitario); bachiller; titulado; estudios de maestría incompleta, completa y grado; y doctorado incompleto, completo y grado.

3/ Incluye contratos por inicio o incremento de actividad, necesidades del mercado, reconversión empresarial, ocasional, suplencia, emergencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente, temporada, exportación no tradicional, extranjero, a domicilio, futbolistas profesionales y otros.

Nota: La actividad de telecomunicaciones corresponde al CIU 6420 Rev. 3.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (T-Registro y PLAME).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry 655, Jesús María
Teléfono: 630-6000



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE INGENIERÍA**
**INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN
Y CAPACITACIÓN DE TELECOMUNICACIONES**

www.inictel-uni.edu.pe



Dirección de Capacitación y Transferencia Tecnológica – DCTT

5 de agosto de 2022

MG. ISABEL GUADALUPE

LÍNEAS DE TRABAJO DEL INICTEL-UNI



Inteligencia
Artificial



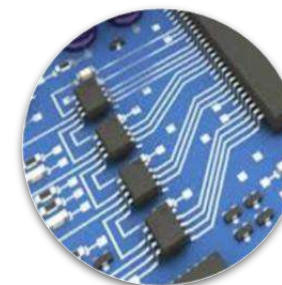
Ciberseguridad
y Redes



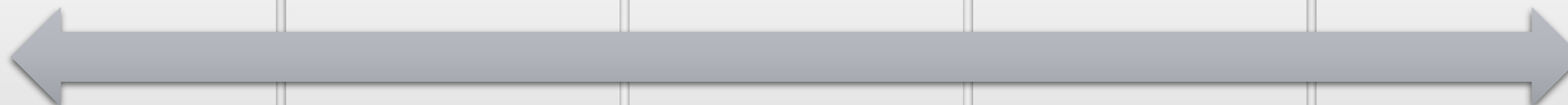
Comunicaciones
Ópticas



Comunicaciones
Móviles



Sistemas
Embebidos y
Comunicaciones



EQUIPOS DE TRABAJO DE DCTT



Capacitación

- CoE UIT
- OEA Citel
- Certificaciones: Cisco, Furukawa, Huawei
- PCD y Pobladores rurales



Gestión de servicios tecnológicos

- Servicios RNI, mediciones



Laboratorio y Soporte

- Sistema Hiperconvergente
- Centro de Datos, red corporativa, mesa de ayuda



Proyectos

- Formulación de proyectos: Ciberseguridad
- Ejecución de proyectos: Sistemas ópticos, Capacitación a distancia, Post producción



Transferencia Tecnológica

- CET segunda fase
- Vinculación tecnológica, propiedad intelectual, emprendimiento, vigilancia tecnológica

CENTRO DE EXCELENCIA UIT



2020

- Redes de Sensores y Tecnologías Inalámbricas para Internet de las Cosas y Ciberseguridad (Febrero 2020, semipresencial, Ecuador)
- Investigación Forense (Octubre 2020, ITU Academy Online)
- Fundamentos de Ciberseguridad (Agosto 2020, ITU Academy Online)



2021

- Análisis Forense Digital (Julio / 2021, ITU Academy Online)
- Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (Agosto / 2021, ITU Academy Online)

CIBERSEGURIDAD: MALLA CURRICULAR

Fundamentos básicos	Programación	Linux	Virtualización	Ciberseguridad I	Ciberseguridad II	Ciberseguridad III	Ciberseguridad IV
Computación básica	Introducción a la programación con Python	Usuario operador GNU / Linux	Introducción a la virtualización con Virtual Box	Norma 21001: Fundamentos	Seguridad en la red	Identificación y evaluación de riesgos informáticos	Ethical Hacker
Ensamblaje de computadoras	Lenguaje C: Fundamentos	Instalación y configuración en GNU / Linux	Administración de Windows server	Estándares ISO en ciberseguridad	Privacidad y control de acceso	Monitoreo y gestión de incidentes	Pentesting sobre infraestructura tecnológica
Fundamentos de telecomunicaciones	PHP, JavaScript y SQL	Administración de redes GNU / Linux	Virtualización de servidores VMWARE	Control de acceso: Fundamentos	Ciberseguridad social	Fundamentos de seguridad	Investigador Forense
Conceptos básicos ciberseguridad		Seguridad de redes GNU / Linux		Criptografía básica	Seguridad en software	Seguridad perimetral	Ciberguerra
Base de datos: conceptos básicos					Espionaje industrial		
Implementación de redes TCP/IP							

FIBRA ÓPTICA: SISTEMA DE TRANSPORTE ÓPTICO



**Red de Transporte
Óptico (OTN)**



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE INGENIERÍA**
INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN
Y CAPACITACIÓN DE TELECOMUNICACIONES

¡GRACIAS!



www.inictel-uni.edu.pe



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales
Laborales

26 de agosto de 2022



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

ÍNDICE

1

Igualdad y no discriminación
en el empleo

2

Igualdad salarial

3

Hostigamiento sexual laboral

4

Acoso laboral

3

Compromisos y reflexiones finales



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

MARCO CONCEPTUAL

IGUALDAD

Supone la comparación de los **individuos** en función a sus características más **relevantes**, de modo que se brinde un tratamiento igual a quienes comparten similares características.

Dependiendo del **sujeto obligado**, puede ser:

Ante la ley

El **Estado** (y los órganos que lo componen) están obligados a brindar un mismo tratamiento a las personas que comparten características similares.

De trato

Se vincula con los **particulares** (individuos y organizaciones), obligándolos a respetar la igualdad formal y proscriben el trato arbitrario o sin justificación.

DISCRIMINACIÓN

(Convenio núm. 100 OIT).

Cualquier **distinción**, exclusión o preferencia **basada en motivos** de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por **efecto** anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.



ELEMENTOS:

Trato diferenciado

Sin justificación o criterios objetivos

Basada en motivos prohibidos

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

Artículo 2: **Derechos fundamentales de la persona**

Toda persona tiene derecho:

2. A la ***igualdad ante la ley***. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Artículo 26: **Principios que regulan la relación laboral**

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. ***Igualdad de oportunidades sin discriminación.***

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE LA OIT

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

- Este Convenio fundamental dispone que los Estados que lo ratifiquen deben garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

- Este convenio fundamental define la discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

- Con el objetivo de crear las condiciones efectivas para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, en el convenio se establece que los Estados que lo ratifiquen deberán incluir, entre sus objetivos de política nacional, aquellas medidas encaminadas a permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

IGUALDAD Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ODS 5: Igualdad de género

- Eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas en el ámbito público y privado con el aseguramiento de la participación plena y efectiva de dicho colectivo, el acceso universal a salud sexual y reproductiva y la inclusión financiera y tecnológica.

ODS 10: Reducción de las desigualdades

- Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de las personas independientemente de su condición, a través de la igualdad de oportunidades y la adopción de políticas salariales, fiscales y de protección social dirigidas a una mayor igualdad.

ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

- Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible
- Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, según leyes

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



IGUALDAD SALARIAL

¿POR QUÉ HABLAMOS DE IGUALDAD SALARIAL?

Principio de igual remuneración por trabajo de igual valor

Ambos son trabajos distintos;
sin embargo, **podrían generar
el mismo valor** para la
organización.



CHOFER



SECRETARIA

Es importante resaltar que dicho principio no solo se aplica a los casos en que se realicen trabajos iguales o similares, sino también en los casos de trabajos distintos, pero con un valor similar. Es decir, los trabajos pueden tener contenidos, responsabilidades, calificaciones y condiciones diferentes, pero generar el mismo valor para la organización. Por lo tanto, la remuneración debería ser la misma. Bajo este principio, **lo que se analiza es el valor del puesto y no la persona que lo ocupa.**

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Discriminación y brecha salarial

El Artículo 1 del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100) de la OIT, establece que la **remuneración** comprende el salario o el sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

Es el **indicador** que permite evaluar las desigualdades salariales, entre hombres y mujeres. Mide la diferencia de ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres.

¿Qué es la brecha salarial?



La brecha salarial de género es, a la vez, causa y consecuencia de la **inequidad de género** y muestra qué tan valorado es el trabajo de las mujeres. Este tiene sus causas en la segregación ocupacional en el lugar de trabajo o simplemente a la **discriminación de género**.

ACCIONES FRENTE A LA BRECHA SALARIAL



¿Por qué es importante resolver el problema de la brecha salarial de género?

Mejorar la división desigual del trabajo del hogar y el reparto de tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado

Cambiar estereotipos sobre la “idoneidad” de las mujeres en ciertos trabajos.

Mejorar la autonomía económica de las mujeres: influencia el hogar y la comunidad

Impacto en la jubilación de las mujeres, protección adecuada durante su vejez

Aumentar la productividad

NORMAS NACIONALES

Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres

DS 002-2018-TR:
Reglamento de la Ley
N° 30709

- Publicación: 27/12/2017
- **Objetivo:** prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo
- Elaboración de cuadros de categorías y funciones (con el contenido mínimo)
- Garantizar la igualdad en capacitaciones
- Garantizar un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral
- Prohibición de despido o no renovación del contrato de trabajo por motivos vinculados al embarazo o lactancia
- Informar política salarial
- **Reglamento 08/03/2018:**
- Contenido mínimo de los cuadros de categorías y funciones
- Criterios objetivos: la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el lugar de trabajo, entre otros.
- Criterios prohibidos de diferenciación en las remuneraciones: diferencias salariales vinculadas directa o indirectamente con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia.
- Lineamiento: “Guía de Buenas Prácticas en Materia de Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar y Personal” aprobada mediante Resolución Ministerial N° 048-2014-TR.
- Modificó el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

GUÍAS DE IGUALDAD SALARIAL

Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones

- Resolución Ministerial N° 243-2018-TR. Publicación: 25/09/2018
- **Contenido principal:**
 - Pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la entidad empleadora para evaluar los puestos de trabajo.
 - Modelo de cuadro de categorías y funciones.
 - Contenido mínimo referencial de política salarial.

Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones

- Resolución Ministerial N° 145-2019-TR. Publicación: 22/05/2019
- Amplía y complementa los conceptos desarrollados en la primera Guía centrándose en la metodología para la valoración objetiva de los puestos de trabajo.

PROTOCOLOS DE FISCALIZACIÓN



Protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

- **Versión 1:** Resolución de Superintendencia N° 168-2019-SUNAFIL. Publicación: 22/05/2019
- **Versión 2:** Resolución de Superintendencia N° 234-2019-SUNAFIL. Publicación: 21/07/2019. En esta versión 2, se añade a la Guía Metodológica, a efectos de considerarla como un documento referencial en la materia



RECUERDA que son **INFRACCIONES MUY GRAVES** en materia de relaciones laborales:

- No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial.
- No haber cumplido con informar a los/as trabajadores/as acerca de la política salarial de la empresa.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

La República

POLÍTICA **RUSIA 2018** ECONOMÍA SOCIEDAD MUNDO DEPORTES ESPECTÁCULOS TENDENCIAS

SOCIEDAD | IMPRESA MINISTERIO DE LA MUJER ABUSO SEXUAL VIOLENCIA DE GÉNERO LUIS CHUMBIAUCA

Perú es el segundo país con mayor violencia sexual

En América del Sur. El caso del brigadier de la PNP Carlos Tumes López, acusado de violar a unas 100 menores de edad en Huánuco, es solo un caso entre muchos registrados en lo que va del año. Según cifras del **Ministerio de la Mujer**, entre enero y marzo se han denunciado **1.778 casos en todo el país.**

HOY

INGRESA



REGÍSTRATE



Perú21



Inicio



Perú

Último minuto

Política

Opinión

Lima

Mundo

Cultura

Espectáculos

Perú ocupa el puesto 8 en feminicidios en América Latina

De acuerdo a las cifras del Ministerio de la Mujer, en el periodo de enero a setiembre se han registrado en el Perú 269 casos de violencia feminicida (94 feminicidios y 175 tentativas).

registrado en el Perú 269 casos de violencia feminicida (94 feminicidios y 175 tentativas).

De acuerdo a las cifras del Ministerio de la Mujer, en el periodo de enero a setiembre se han

CORREO

Política Perú Mundo Lima Deportes Economía Espectáculos

APURÍMAC | AMAZONAS | ANCASH | AREQUIPA | AYACUCHO | CAJAMARCA | CHIMBOT
LAMBAYEQUE | LIMA | LA LIBERTAD | MADRE DE DIOS | MOQUEGUA | PASCO | PIURA

Lima

Perú ocupa el tercer lugar en el mundo por violaciones sexuales y feminicidios

¿Cómo estamos?

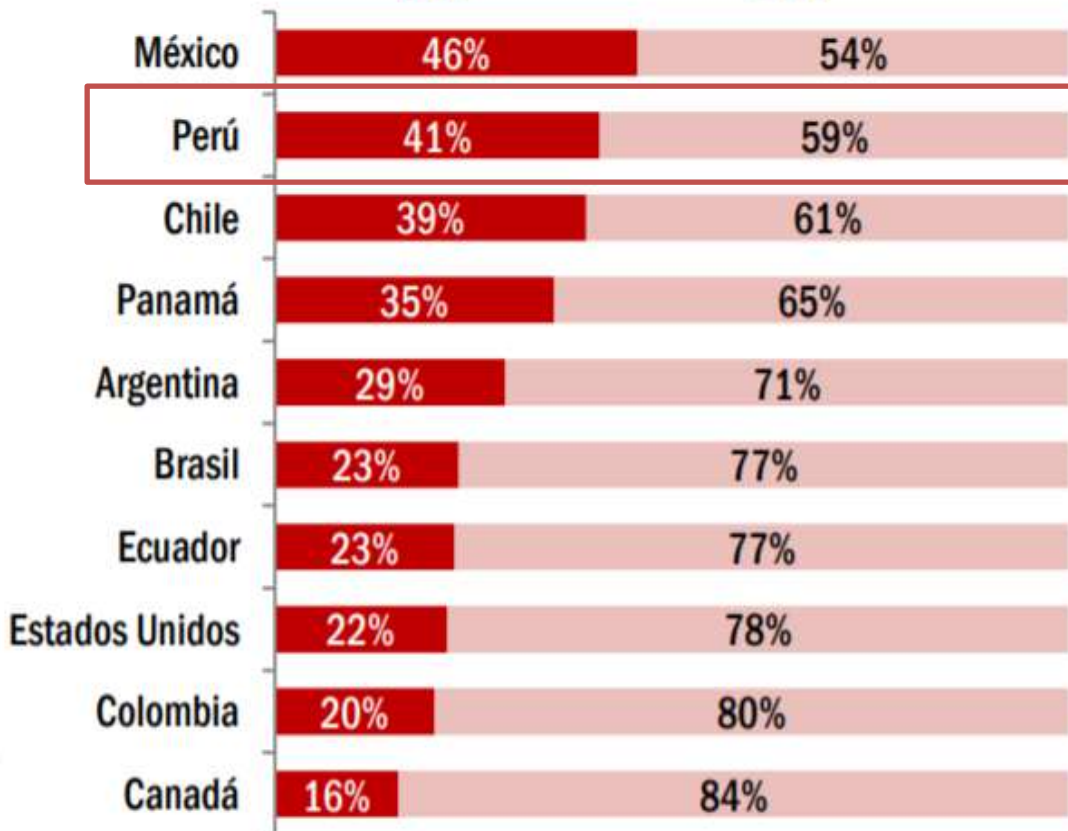
Según la Encuesta global de Datum “Equidad de Género, Acoso Sexual y Violencia a nivel mundial” (marzo, 2018) realizada en 40 países, el Perú se ubica en el **segundo lugar (41%)** donde las mujeres afirman haber sufrido acoso sexual en el último año.

(Por país)

BASE: TOTAL EN CADA PAÍS

■ SI

■ NO

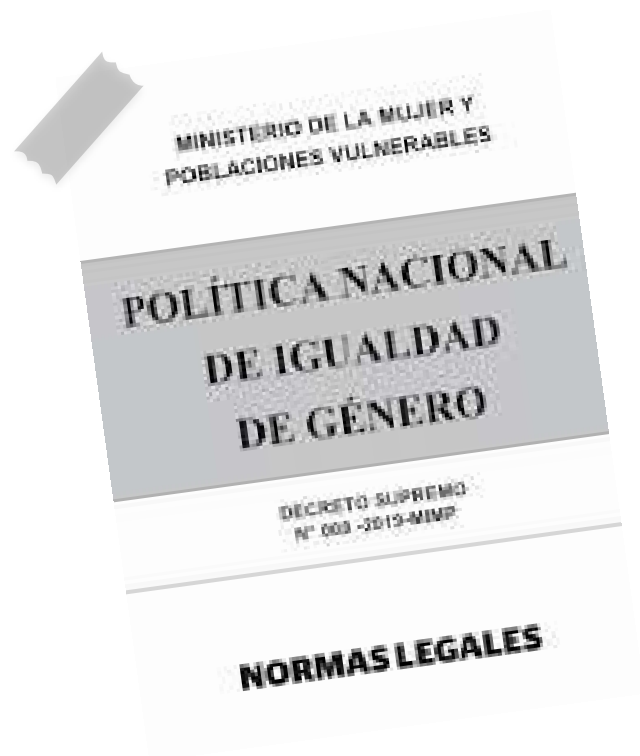


PAIS	Trabajo	Centro de estudios	Algún ámbito social	Otro lugar
MÉXICO	15%	7%	34%	27%
PERÚ	14%	4%	23%	20%
CHILE	9%	2%	23%	30%
PANAMÁ	13%	5%	23%	21%
ARGENTINA	7%	3%	20%	22%
BRASIL	7%	1%	13%	11%
ECUADOR	5%	4%	9%	17%
ESTADOS UNIDOS	10%	4%	15%	4%
COLOMBIA	4%	3%	15%	9%
CANADÁ	6%	3%	13%	3%
TOTAL AMÉRICA	9%	4%	18%	17%

Respuesta 'SI' para cada lugar



POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO



Objetivos prioritarios	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1 Implementar las medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar	1.1.8. Atención, orientación, asistencia legal y psicológica, intercultural, accesible, oportuna, efectiva, disponible y de calidad <u>a víctimas de acoso sexual laboral</u>	Hombres y mujeres trabajadores/as víctimas de acoso sexual laboral en su centro de trabajo	MTPE: Empresas privada SERVIR: Administración pública

¿QUÉ SE HA PREVISTO PARA LA LUCHA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

EMPLEADOR-TRABAJADOR

PREVENCIÓN

De actos de HSL en el
centro de trabajo



SANCIÓN



Protección a
la víctima





¿CÓMO SE SANCIONA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?



A través de un **procedimiento** que tiene por finalidad sancionar al/la trabajador/a que cometió actos de hostigamiento sexual.

El procedimiento **garantiza**: investigación reservada, confidencial, imparcial, célere, eficaz, la participación de los/las trabajadores/as en la investigación y sanción, la prohibición de revictimización.



NUEVOS DEBERES DEL EMPLEADOR

**Iniciar y culminar el
procedimiento de
investigación**

**Otorgar las medidas de
protección que se
requieran**

**Realizar actividades
preventivas
(capacitaciones)**

Informar sobre los
canales de atención para
la interposición de una
queja

Poner a disposición
servicio
médico/psicológico para
la persona denunciante

Prohibido despedir o no
renovar contrato
producto de la denuncia

Iniciar un proceso de
elecciones para elegir
miembros del Comité

¿QUÉ ES EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

- Órgano que investiga, emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de HSL.
- Se conforma en centros de trabajo de más de 20 trabajadores*

FUNCIONES DEL COMITÉ:

Asignación de funciones por caso o por periodo

- Reglas para convocatorias y sesiones
- Apoyo de terceros (pericias, psicología)
- Capacitaciones especializadas

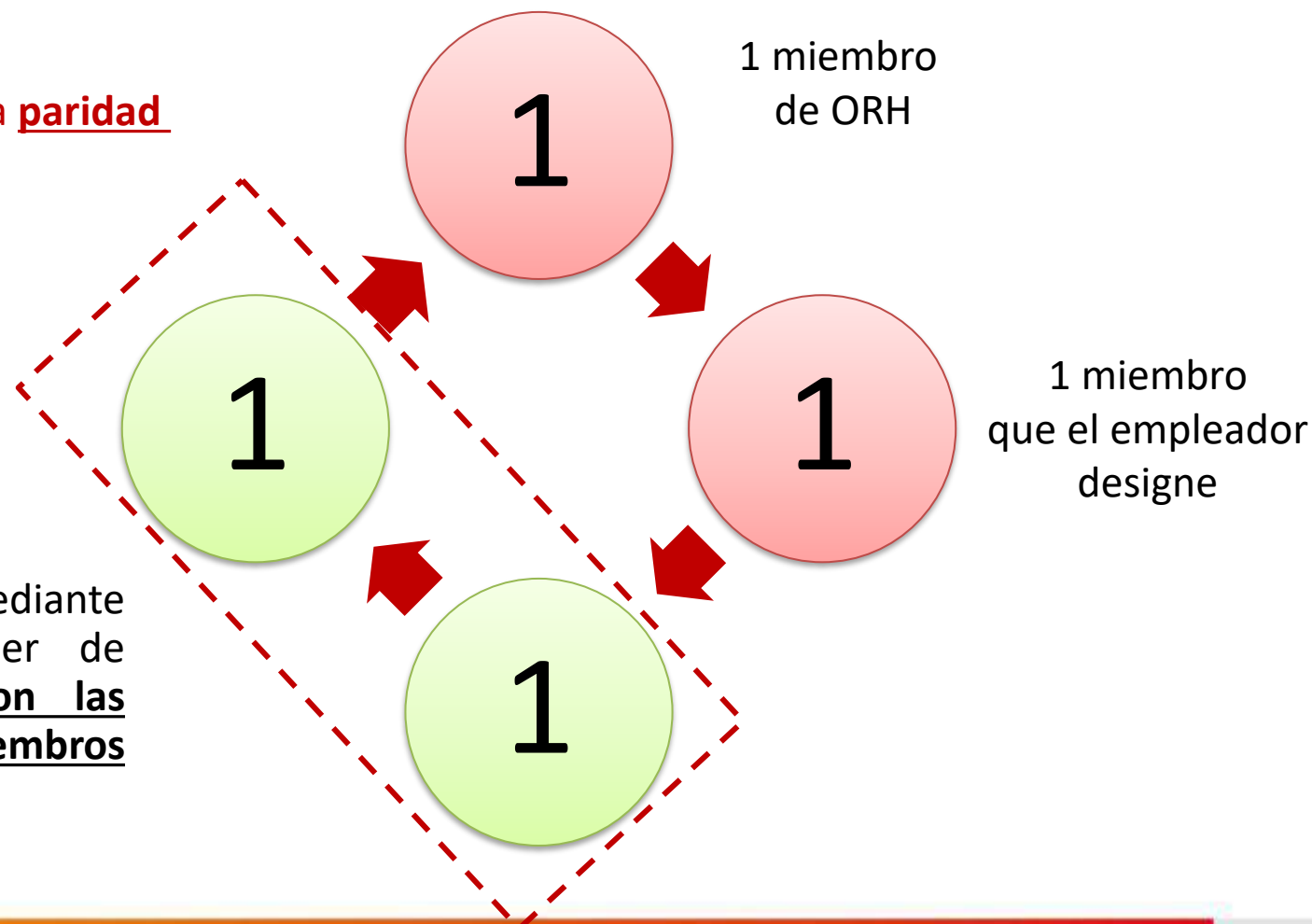


**De ser menos de 20, las funciones son asumidas por un Delegado/a contra el HSL*

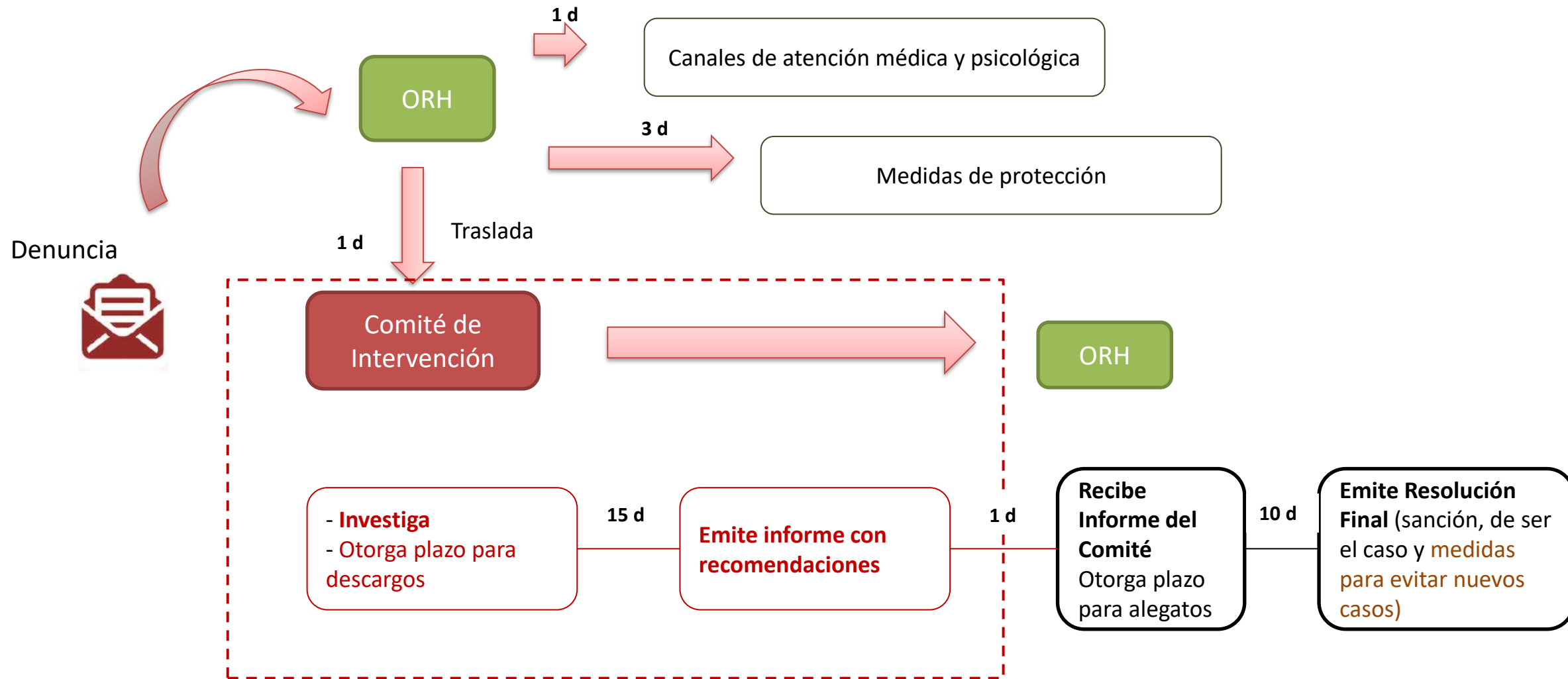
¿CÓMO SE CONFORMA EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Garantiza la paridad

Elegidos mediante
elecciones. Puede ser de
forma conjunta con las
elecciones de los miembros
del Comité de SST.



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA – SECTOR PRIVADO



Servicio “Trabaja Sin Acoso”

Servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual laboral

A CARGO

Del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana través de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Interviene en forma oportuna y adecuada en la protección de las víctimas de hostigamiento sexual laboral.

OBJETO

Creación: Decreto Supremo N°014-2019-TR de fecha 4 de setiembre de 2019. Piloto desde **el 15 de octubre de 2018**





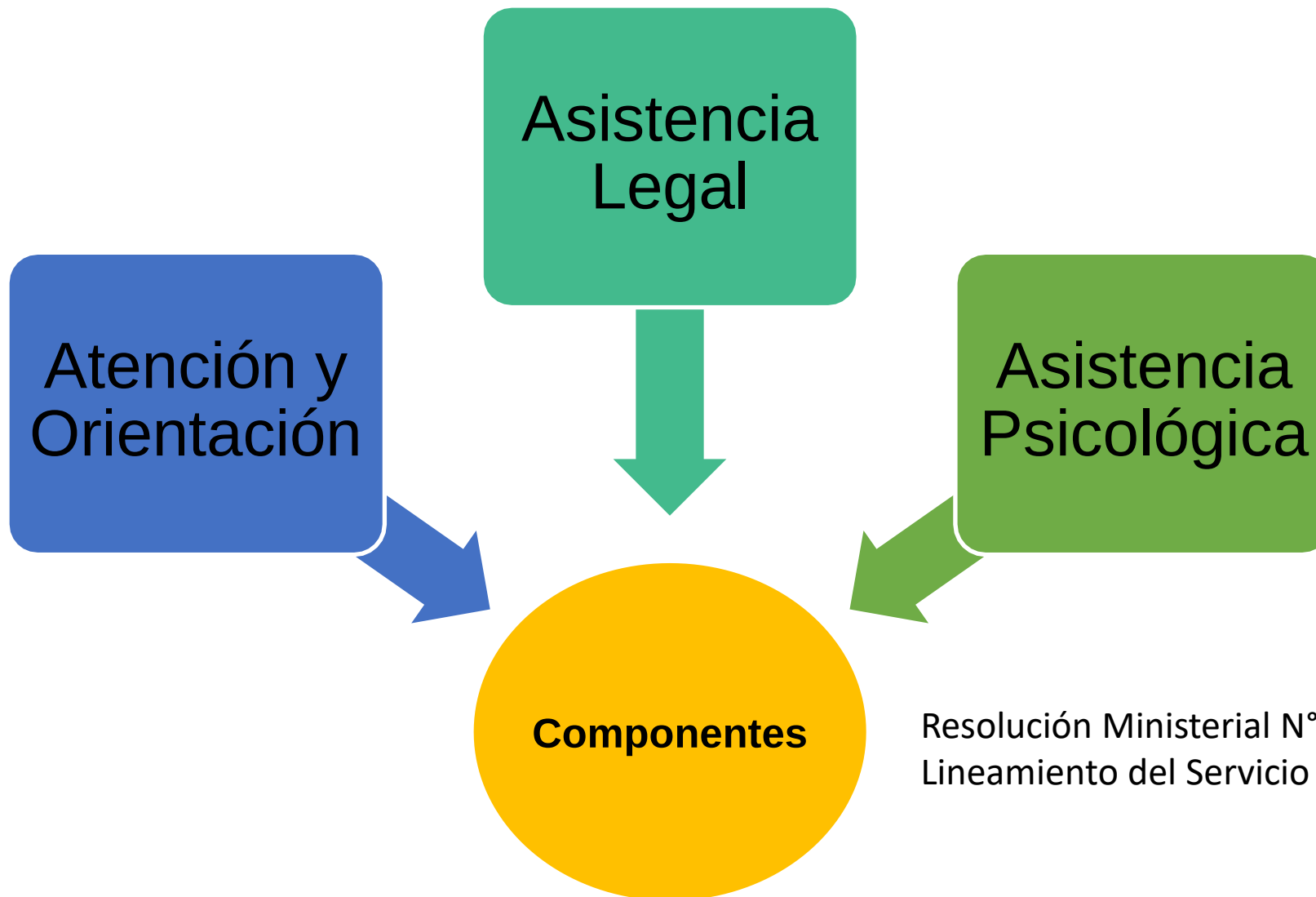
PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Componentes: Servicio “Trabaja Sin Acoso”

Servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual laboral

Modalidad integral



Resolución Ministerial N° 222-2019-TR,
Lineamiento del Servicio Trabaja sin Acoso



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Módulo de orientación legal y psicológica: “TRABAJA SIN ACOSO”



Virtualización del Servicio “Trabaja sin Acoso”

PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Buscar

Síguenos en:

SERVICIOS VIRTUALES DEL MTPE

↓

Citas en línea

Bienvenido a nuestro sistema de citas atención.

Sede *

SEDE VIRTUAL - AYACUCHO

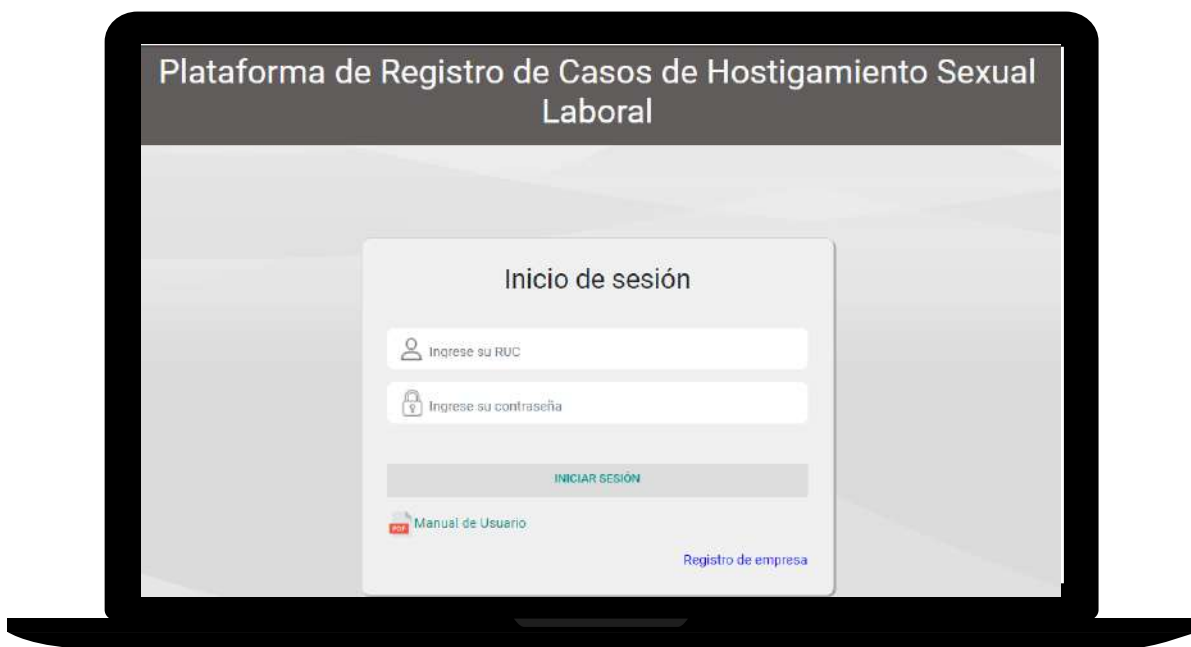
SELECCIONE

- Virtual - Asesoría para la Búsqueda del Empleo - ARE
- Virtual - Capacitación y Difusión en materia de SST
- Virtual - Consultas al Trabajador y Empleador
- Virtual - Orientación para el Empeñamiento
- Virtual - Orientación para el Migrante
- Virtual - Orientación y fortalecimiento en materia de SST
- Virtual - Servicio de Bolsa de Trabajo
- Virtual - Trabaja sin acoso - Orientación**
- Virtual - Liquidación de Beneficios Sociales
- Virtual - Orientación en Cartipven - Cartadulito
- Virtual - Orientación sobre Derechos de los Trabajadores con Discapacidad
- Virtual - Orientación sobre Derechos de los Trabajadores del Hogar
- Virtual - Orientación y Asesoramiento para el Trabajo Adolescente
- Virtual - Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional - SOVO
- Virtual - Trabaja sin acoso - Orientación

¿dónde desea recibir

Informate más

PLATAFORMA DE REGISTRO DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL



Obligación de **comunicar las denuncias y resultados de las investigaciones de denuncias de HSL** en el plazo de 6 días hábiles

. Creación de la “Plataforma Virtual de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral”, en atención a lo señalado en los numerales 29.3 y 29.6 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; en la cual los empleadores privados pueden registrar las denuncias o quejas sobre hostigamiento sexual presentados en sus empresas, así como registrar también las sanciones u otras medidas generadas por la queja o denuncia previamente registrada.



En caso se reporte inconvenientes técnicos, informar a: soporteplataformahostigamientosexuallaboral@trabajo.gob.pe



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Día de la Lucha Contra el Hostigamiento Sexual Laboral

27 de febrero

El hostigamiento sexual laboral
es una forma de violencia que
se configura a través de...



una conducta de naturaleza o
connotación sexual o sexista no deseada
por la persona contra la que se dirige.



El Perú está comprometido en su erradicación.
Por ello, el MTPE y Servir brindan
orientación legal y psicológica
a quienes son víctimas de acoso laboral.



Si eres víctima o conoces un caso de hostigamiento sexual laboral: **DENUNCIA**

Si trabajas en una empresa privada

Llama al  971 027 467 o al 984 835 168

Ingresar a trabajasinacoso.trabajo.gob.pe

Si trabajas en una entidad pública

Llama al  0 800 10024 opción 2 (línea gratuita)

Ingresar a www.servir.gob.pe/estadosinacoso/



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
200-2021

Mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, se declara el 27 de febrero de cada año Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual Laboral.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



ACOSO LABORAL

DATOS IMPORTANTES:

- ❑ Con fecha 31 de enero del año 2022 el Estado Peruano ratificó el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, por el cual se hace necesario que nuestra legislación se adecue para que se respete, promueva y asegure el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Por lo tanto, este convenio ofrece un marco integral para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que se tiene que traducir dentro de la legislación relativa al trabajo y el empleo.
- ❑ **El C190 en su artículo 1 define la expresión “violencia y acoso en el mundo del trabajo” como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.**
- ❑ En el marco del C190 se debe promover un entorno general de cero tolerancia frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas. Por ello, se ha propuesto en el proyecto del Código de Trabajo un sub-capítulo sobre hostigamiento, un sub-capítulo sobre igualdad de oportunidades y no discriminación, un sub- capítulo sobre igualdad remunerativa.



CONDUCTAS DEL ACOSO LABORAL

- ☐ Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- ☐ Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión peyorativa al origen, raza, género, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquiera otra característica;
- ☐ Comentarios hostiles y humillantes de descalificación expresados en presencia o no de otras personas;
- ☐ Injustificadas amenazas de despido; Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir;
- ☐ La alusión peyorativa a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- ☐ La imposición de deberes distintos a los que forman parte de las obligaciones laborales que se derivan del contrato de trabajo, convenio o de naturaleza del puesto.
- ☐ Degradar las condiciones de trabajo que le corresponden
- ☐ La exigencia y/o uso abusivo de la realización de trabajo en sobretiempo, respecto a la jornada laboral pactada o legalmente establecida;
- ☐ La exigencia permanente de laborar en días distintos a la jornada laboral pactada o legalmente establecida, salvo situaciones excepcionales debidamente fundamentadas, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores/as, entre otras manifestaciones.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR:

- ☐ Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento laboral o acoso en la empresa.
- ☐ Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el/la hostigador/a o acosador/a
- ☐ Garantizar la adopción de los mecanismos de protección y atención correspondientes para la presunta víctima de hostigamiento laboral o acoso laboral en la empresa.
- ☐ Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento laboral o acoso laboral
- ☐ Establecer un procedimiento de investigación y sanción célere y reservado desde que la presunta víctima de hostigamiento laboral o acoso laboral presenta su queja, la cual deberá ser tramitada con absoluta imparcialidad y objetividad a través del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y Laboral, entre otros.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



COMPROMISOS Y REFLEXIONES FINALES

1

¿Qué compromisos podríamos asumir para promover la **igualdad y no discriminación** en nuestros centros laborales?

2

¿Qué compromisos podemos asumir para promover **espacios libres de violencia**?

3

¿Qué acciones podemos trabajar promover la prevención del **hostigamiento sexual laboral** en nuestras empresas?

Un mandato global: Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

**Convenio núm.190 y
Recomendación núm.206 de la OIT, 2019**

Paz Arancibia

Especialista Regional Género y no-discriminación
Agosto 2022





1. Definiciones y marcos internacionales

Igualdad de género



Género

El género se refiere a las relaciones de poder entre mujeres y hombres, sus roles, responsabilidades y expectativas construidos socialmente.

La igualdad de género **es un derecho humano** protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

- La Igualdad entre hombre y mujeres está consagrado en su **Constitución de la OIT (1919)** y **en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944)**:
- Principio consagrado en la **Carta de las Naciones Unidas (1945)**
- Y en el artículo 1 de la **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)**
- La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

(CEDAW), 1979. Perú Ratificó en 1982 y el protocolo en 2001





1. Definiciones y marcos internacionales

La igualdad no se propone hacer iguales a mujeres y hombres, sino garantizar la igualdad en el goce y el ejercicio de los derechos de ambos;



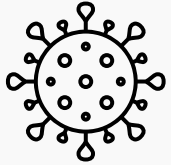
No
discriminación

- El derecho a la igualdad implica el **DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN** ya sea por motivos de **raza, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social**, que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades.



2. La práctica: Panorama Laboral ALC

ANTES



67%



57%

Aumento en la participación laboral de las mujeres de entre 25 y 54 años de edad en las dos últimas décadas (del 57 % al 67%).

Por su parte, la participación laboral de los hombres se mantuvo en un nivel elevado durante este período (tasa del 93 %).

- 49
millones

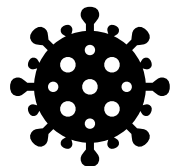
La pandemia destruyó más de 49 millones de empleos, y de los 4,5 millones que faltan por recuperar, **4,2 millones son femeninos**

-15
años

Aumento de la carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado;
Contundente salida del mercado laboral que, entre 2019 y 2020, supuso un retroceso de **más de 15 años** en términos de participación laboral

56,9% y
54,3%

56,9% de las mujeres en América Latina y un 54,3% en el Caribe se encuentran ocupadas en **sectores en los que se prevé un mayor efecto negativo** en términos del empleo y los ingresos ([CEPAL, 2021](#))



1 de cada 2

personas ocupadas en la región, está en condiciones de **informalidad**. ([OIT, 2021](#))

59%

Mujeres en el **empleo informal** como porcentaje del tiempo total ([ONU, 2016](#))



3. Convenios fundamentales en el trabajo

Derechos fundamentales de la OIT.

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Los Convenios Fundamentales en el Trabajo

En relación con la promoción de los derechos de asociación y sindicalización

Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación.

Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En relación con la eliminación del trabajo forzoso

Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso u obligatorio.

Convenio (núm. 105) sobre la abolición del trabajo forzoso.

En relación con la eliminación del trabajo infantil

Convenio (núm. 138) sobre la edad mínima de admisión al empleo.

Convenio (núm. 182) sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

En relación con la eliminación de la discriminación

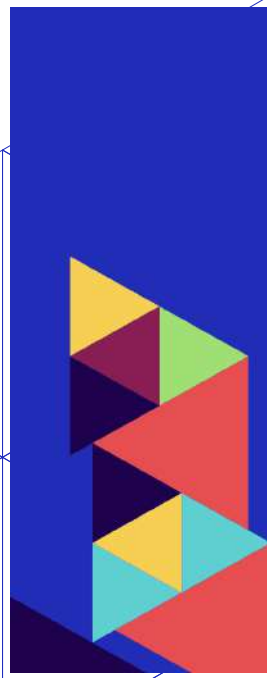
Convenio (núm. 100) sobre la igualdad de remuneración.

Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Declaración de Filadelfia de la OIT (1944)

Perú C.100 ratificado en 1953

Perú C.111 ratificado en 1970





1 Igualdad de género y no discriminación

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 2 y 26), en la *Ley de Productividad y Competitividad Laboral* (Art. 29), en la *Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (Art. 1 y 2), en la *Ley que Dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa* (Art. 1 y 2) y en la *Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Mujeres y Varones* (Art. 5).



3 Igualdad salarial

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 24), en la *Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (Art. 6 f) y en la *Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Mujeres y Varones* (Art. 1, 2 y 3).



La *Ley de Igualdad de Oportunidades* establece idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

2 Libertad de elección de empleo

- ✓ No existe normativa que restrinja la libertad en la elección de empleo a las mujeres en Perú.



GLOBAL GENDER GAP
REPORT

67 AÑOS

cerrar la brecha
de género en Perú
([WEF,2022](#))



Un mundo del trabajo libre de violencia y acoso

El Convenio 190 incluye, por primera vez en el **derecho internacional**, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.



Perú ratifica el C.190 el 08 de Junio del 2022





CONVENIO núm.190 y RECOMENDACIÓN núm. 206

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 son normas internacionales del trabajo

- **El Convenio** es un tratado internacional vinculante, que genera obligaciones para los Estados que lo ratifican.
- **La Recomendación** proporciona orientación sobre la implementación del Convenio

**La violencia y el
acoso en el
mundo del
trabajo.
Diversidad de
manifestaciones**



intimidación

amenazas

abuso

hostigamiento

insultos

excluir a una persona

humillar

contacto físico no deseado

ENVIAR PALABRAS O IMÁGENES OFENSIVAS

utilización de lenguaje ofensivo

mostrar palabras o imágenes ofensivas

formular comentarios sarcásticos o maliciosos

difundir palabras o imágenes ofensivas

abuso de una posición de poder

bromas inapropiadas o burlas

MOSTRAR UN COMPORTAMIENTO PROVOCATIVO

hacer insinuaciones sexuales indeseables



PORQUÉ SON NECESARIOS LOS INSTRUMENTOS?

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo

...son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son **inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.**

...pueden constituir una violación o un abuso de los **derechos humanos**

...afectan a la **salud** de las personas, a su **dignidad**, y a su **entorno familiar y social.**

...pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, **accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.**

...son incompatibles con la promoción de **empresas sostenibles** y afectan negativamente a las **relaciones en el lugar de trabajo, la reputación de las empresas y la productividad.**

QUÉ TRATA?

Violencia y acoso:

un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, **e incluye la violencia y el acoso por razón de género**

Las definiciones en la legislación nacional pueden incluir un concepto único o conceptos separados



QUÉ TRATA?

Violencia y acoso por razón de género:

la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, **e incluye el acoso sexual**

- *La violencia por razón de género afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas*
- *Abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo*



A QUIÉN IMPLICA?

¿A quiénes cubre el Convenio 190?



Personas asalariadas según se definen en la legislación y la práctica nacionales. Todas las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual.



Personas en formación, incluyendo **pasantes y aprendices**. Trabajadores/as que hayan sido **despedidos**.



Personas voluntarias, en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo.



Individuos que ejercen la **autoridad**, las funciones o las responsabilidades de una **persona empleadora**.

El Convenio se aplica a **todos los sectores**, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales



Américas: La Confederación Sindical de las Américas adoptó la Resolución núm. 9 «Trabajadores en situaciones precarias e informales» en su Tercer Congreso en 2016, que ratificó su compromiso de promover la extensión de los derechos a los **trabajadores de la economía informal**, especialmente las mujeres, los jóvenes, las personas de ascendencia africana y los trabajadores migrantes (OIT 2016d).

¿Dónde y cuándo cubre el Convenio 190?

Reconociendo la naturaleza diversa y cambiante del mundo del trabajo, los instrumentos se aplican a la violencia y el acoso que ocurren “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”



El lugar de trabajo físico, los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.



Los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios.



El alojamiento proporcionado por el empleador.



Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.



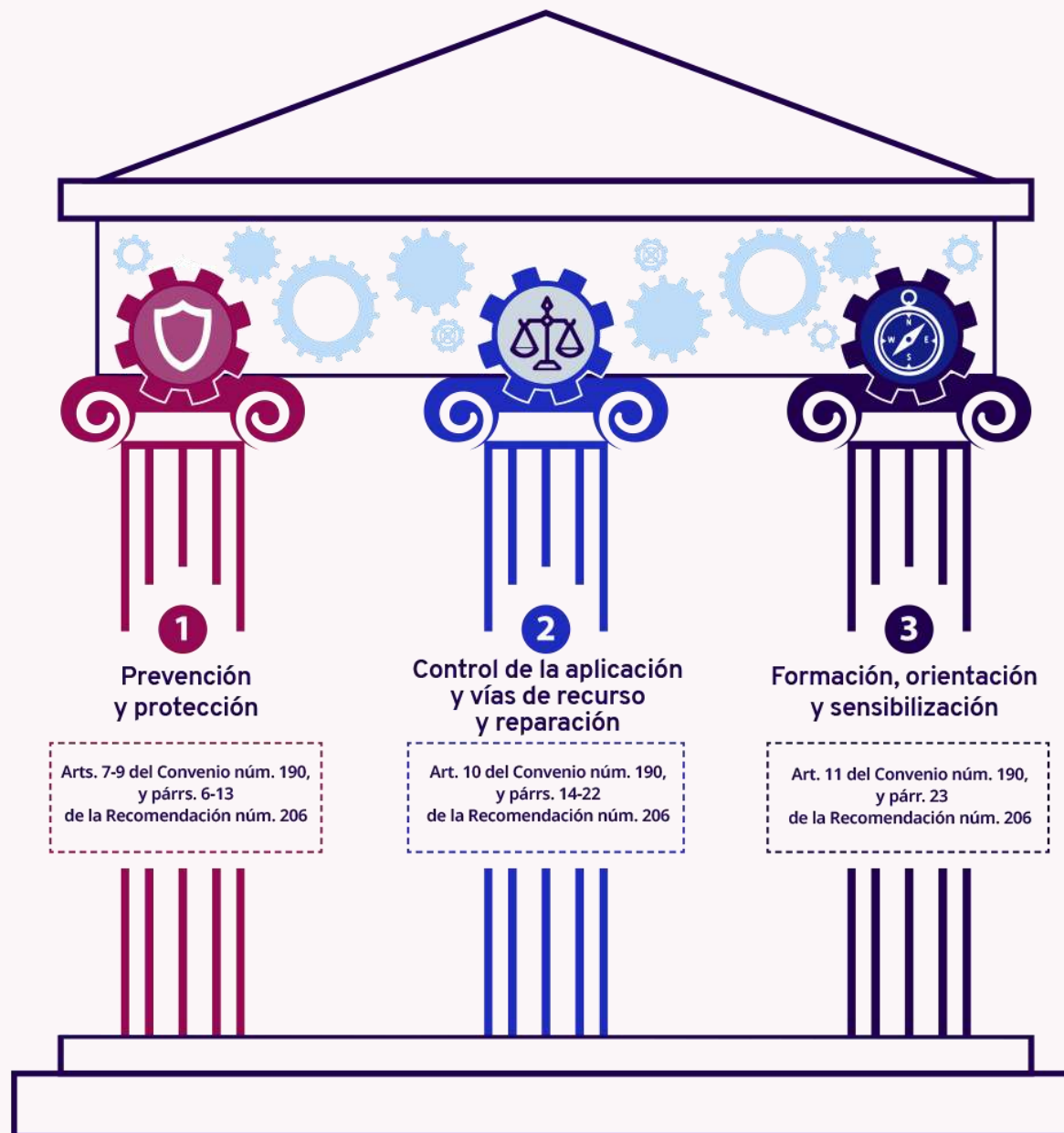
Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.



Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.



CÓMO SE TRATA?



Adoptar un enfoque INCLUSIVO, INTEGRADO Y QUE TENGA EN CUENTA LAS CONSIDERACIONES DE GÉNERO



VIOLENCIA DOMÉSTICA

La violencia doméstica tiene un impacto en el mundo del trabajo:



Las normas requieren a los Miembros:

*Convenio
núm. 190*

- **Reconocer sus efectos**
- En la medida en que sea razonable y factible, **mitigar su impacto**

*Recomendación
núm. 206*

-
- Licencia para las víctimas
 - Modalidades de trabajo flexibles
 - Protección temporal contra el despido
 - Incluir la violencia doméstica en la evaluación de riesgos
 - Sensibilización



CONVENIOS COLECTIVOS Y VIOLENCIA DOMÉSTICA



Argentina: Farmacity elaboró un **Protocolo de prevención y actuación contra la violencia laboral, la violencia laboral por motivos de género y la violencia doméstica**. El Protocolo proporciona **campañas de comunicación interna y formación sobre la prevención**, en particular para el personal en posiciones de toma de decisiones, así como **orientación sobre cómo detectar tales casos, y acercarse y apoyar a las víctimas** (*Tercer Sector 2018*).



Australia: Muchos acuerdos de empresa incluyen disposiciones para **la licencia remunerada por violencia familiar**, que permiten a los trabajadores pedir trabajar **a tiempo parcial; variar sus ritmos de trabajo; cambiar temporalmente su lugar de trabajo; cambiar su información de contacto en el trabajo**, como su teléfono y su dirección de correo electrónico, y **trabajar temporalmente desde casa o en otro lugar**, con el fin de combatir la violencia familiar. ¹⁰



Brasil: El convenio colectivo firmado en 2020 para el **sector bancario** prevé el deber de los empleadores de: proporcionar a los trabajadores un **comunicado interno sobre la prevención de la violencia doméstica y familiar**; establecer un **canal de apoyo** para las víctimas de dicha violencia y otras medidas de apoyo, tales como el **traslado de la víctima de la violencia a otro lugar de trabajo**; garantizar la **confidencialidad**, y establecer una **línea de crédito o financiación especial para estas víctimas** (*Sindicato dos Bancarios 2020*).

EJEMPLOS

Adoptar un enfoque
INCLUSIVO, INTEGRADO Y
QUE TENGA EN CUENTA LAS
CONSIDERACIONES DE
GÉNERO



Alemania: Deutsche Bahn AG, una **empresa ferroviaria alemana**, adoptó en 2016 un acuerdo de empresa «para promover la igualdad de trato y la protección contra el acoso (sexual) y la discriminación», que incluye formación para los supervisores y los trabajadores, así como líneas directas de atención a las víctimas, y ha impartido formación sobre la autodefensa contra los actos de violencia física y sexual perpetrados por los clientes (CES 2017).



Ecuador: La Cámara de Industrias y Producción (CIP) ha adoptado varias medidas para luchar contra la violencia de género. En particular, en octubre de 2020, emprendió una **campaña** integral sobre la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres en el trabajo, en la escuela y en la sociedad («Más unidas, más protegidas»). Muchas empresas miembros de la CIP también han adoptado códigos de conducta/ética que prohíben cualquier tipo de violencia o acoso contra las mujeres en el trabajo (*Portal Diverso* 2020).



Perú: En julio de 2019, el Perú introdujo una nueva ley que exige a los empleadores adoptar **políticas contra el acoso y procedimientos de investigación**, ofrecer formación contra el acoso, llevar a cabo evaluaciones anuales sobre el riesgo de acoso sexual y establecer un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces, dependiendo del tamaño del empleador (Decreto Supremo Núm. 014-2019-MIMP).



Argentina: La **Asociación Bancaria** adoptó un Protocolo contra la violencia en el lugar de trabajo, la violencia de género y la violencia en el trabajo por razón de género para el Banco de la Nación Argentina. El Protocolo establece un procedimiento interno para gestionar tales casos, incluidos casos de violencia de género contra la población LGBTIQ+. Incluye una referencia específica al ciberacoso y también prevé diez días de licencia para las víctimas de violencia doméstica (Banco Nación 2020).



CONVENIO núm.190: Lo que Debemos Retener

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo privan a las personas de su dignidad, son incompatibles con el trabajo decente y ponen en peligro los derechos a la igualdad de oportunidades y a un entorno laboral sano y productivo.

La adopción del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 es sinónimo de reconocer el derecho de todos a un mundo del trabajo sin violencia ni acoso, incluidas la violencia y el acoso por razones de género.

Materiales de la campaña

Todo el material promocional puede descargarse a través de la página web ilo.org/c190

Sello de llamamiento	Plantillas para redes sociales	Mensajes ilustrados	Infográficos	Banderín web
				
Plantilla de PowerPoint	Firma de correo electrónico	Fondos virtuales	Video informativo	
				

<https://c190.lim.ilo.org/#inicio>



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR TELECOMUNICACIONES

Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo

Septiembre de 2022

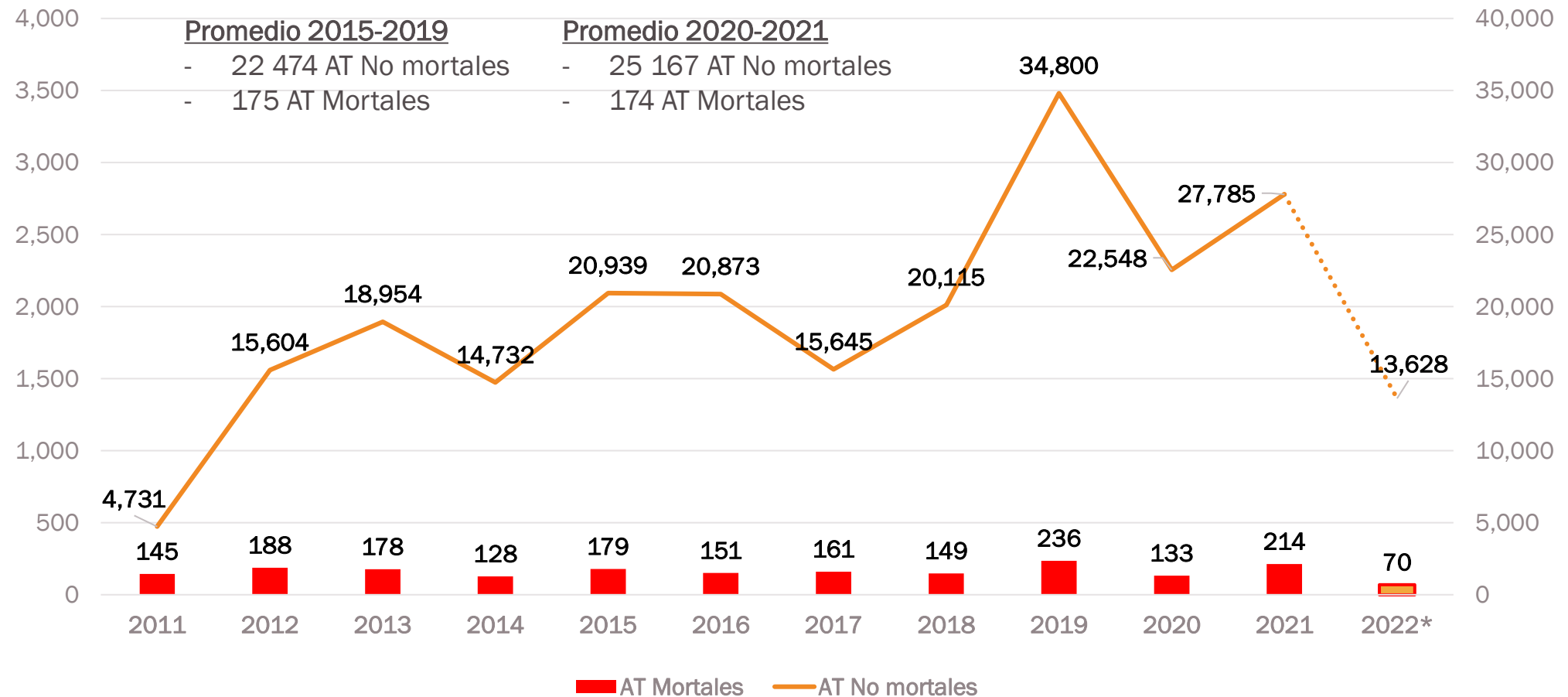


PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Accidentabilidad laboral

Perú: Accidentes de trabajo notificados según gravedad, 2011 – 2022*

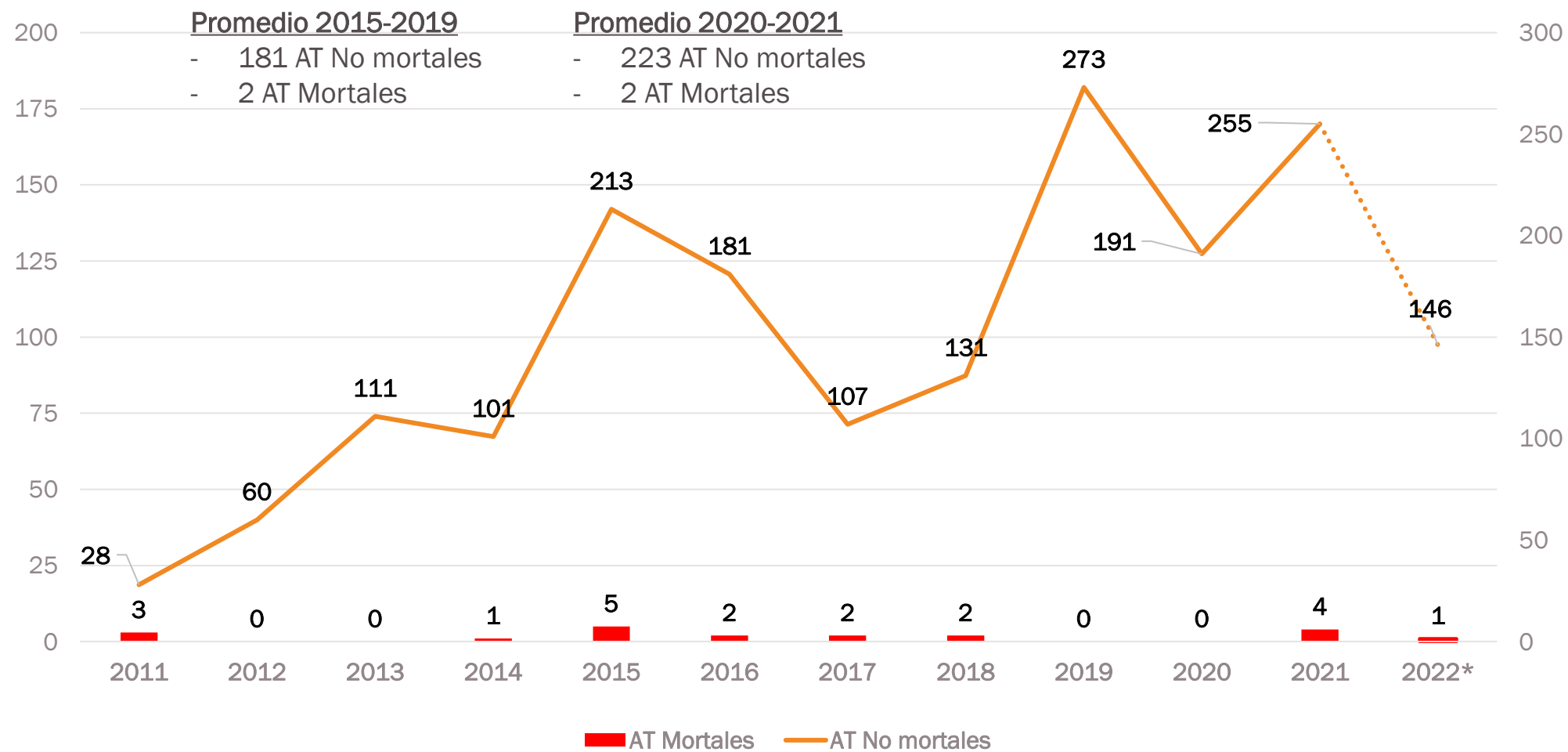


(*) Información al 31 de mayo de 2022.

Fuente: MTPE - Sistema de accidentes de trabajo (SAT).

Elaboración: MTPE - Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST).

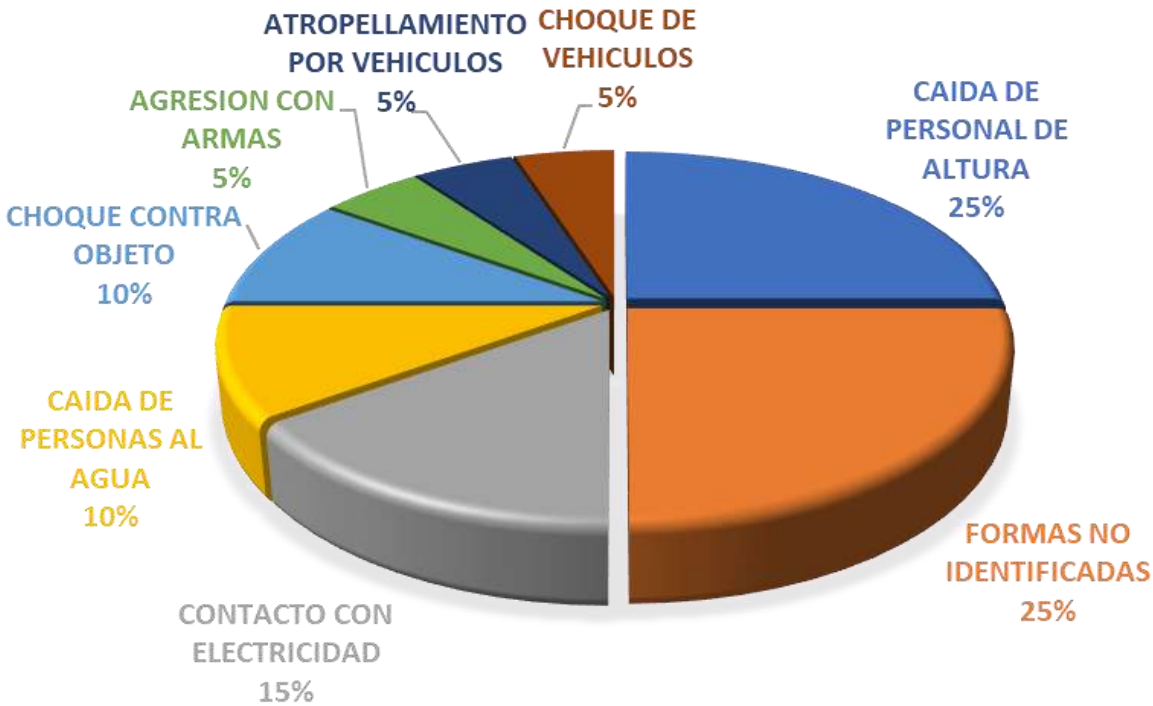
Telecomunicaciones: Accidentes de trabajo notificados según gravedad, 2011 – 2022*



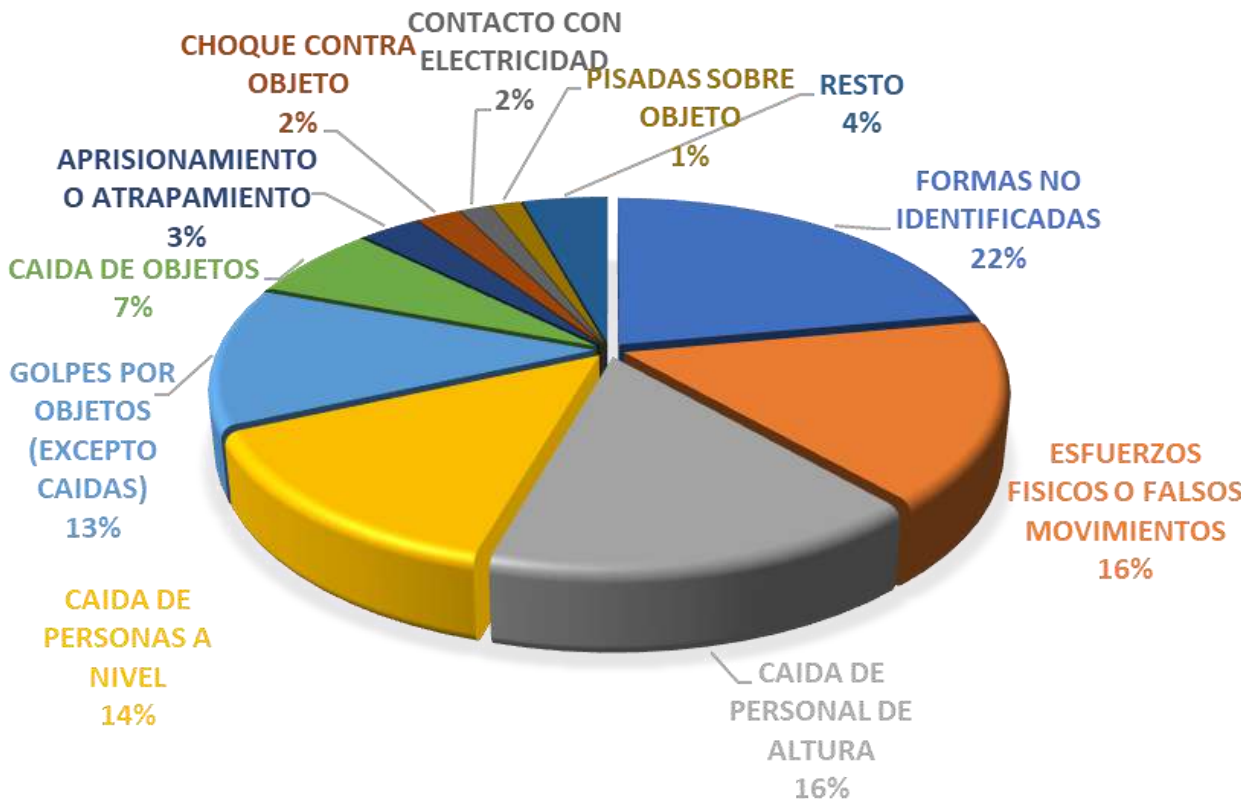
Nota: La información del SAT corresponde al CIU rev.3 código 6420 para telecomunicaciones.
(*) Información al 31 de mayo de 2022.
Fuente: MTPE - Sistema de accidentes de trabajo (SAT).
Elaboración: MTPE - Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST).

Telecomunicaciones: Porcentaje de accidentes de trabajo por forma del accidente, 2011 – 2022*

Accidentes de trabajo mortales



Accidentes de trabajo no mortales

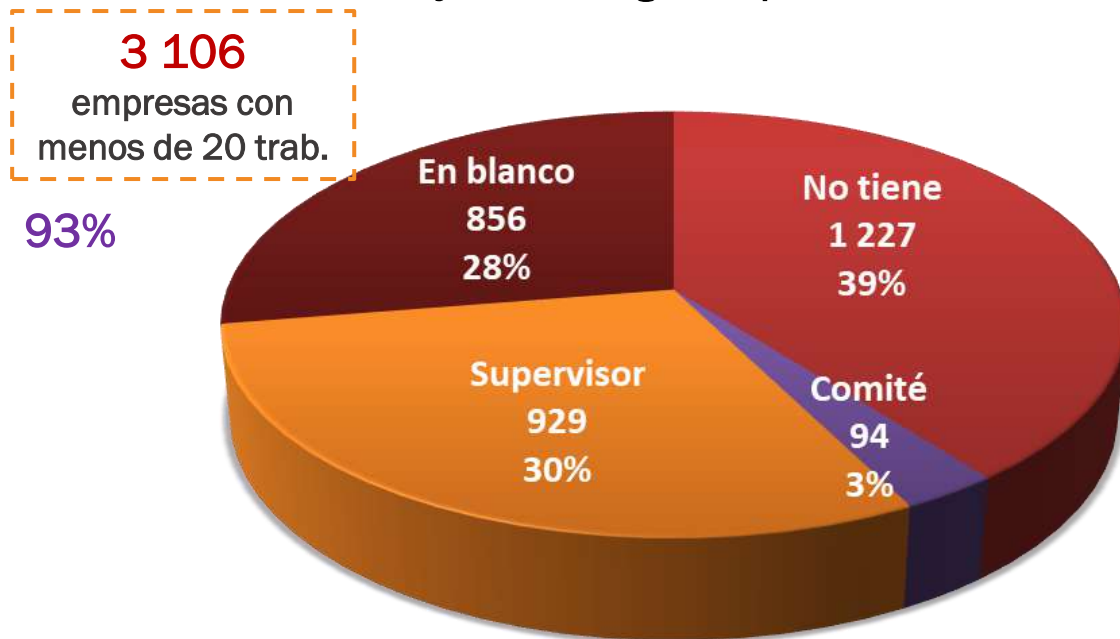


Nota: La información del SAT corresponde al CIU rev.3 código 6420 para telecomunicaciones.
(*) Información al 31 de mayo de 2022.
Fuente: MTPE - Sistema de accidentes de trabajo (SAT).
Elaboración: MTPE - Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST).

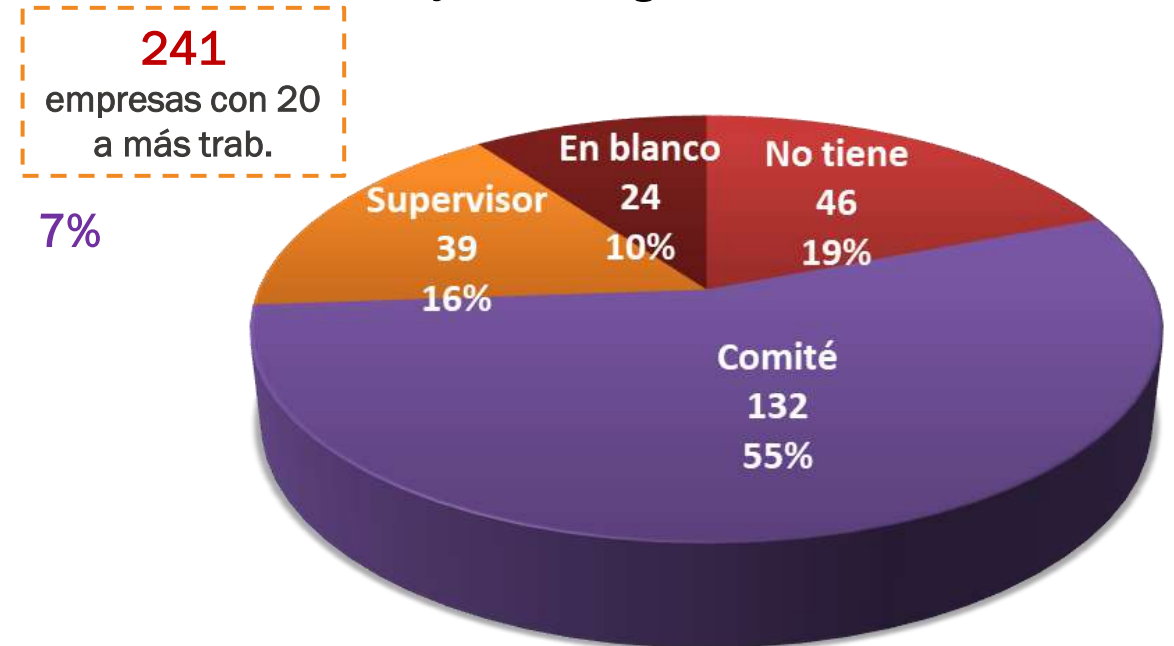
Comités y Supervisores de SST

Telecomunicaciones: 3 347 empresas con trabajadores en planilla electrónica, diciembre 2021
1% del total nacional 354 530

Telecomunicaciones: Empresas formales con menos de 20 trabajadores, según Supervisor de SST



Telecomunicaciones: Empresas formales con 20 a más trabajadores, según Comité de SST



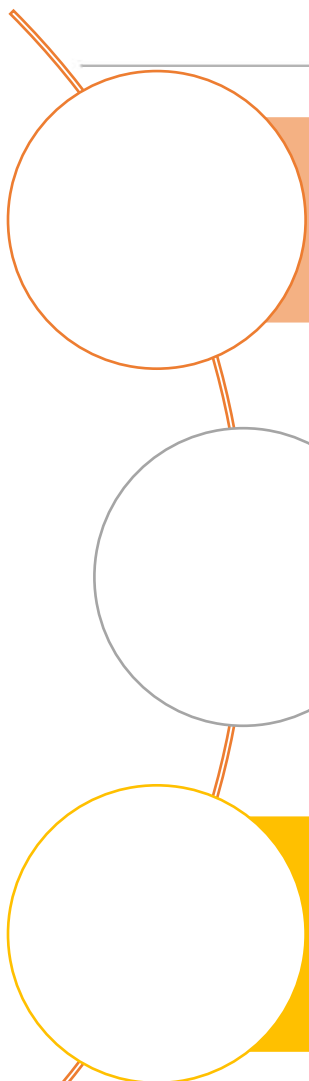
Nota 1: La información de la planilla electrónica corresponde al CIU rev.3 código 6420 y 64207 para telecomunicaciones.

Nota 2: De acuerdo con la Ley N° 29783, a las empresas con menos de 20 trabajadores no les corresponde contar con Comité de SST; y a las empresas con 20 o más trabajadores no les corresponde contar con Supervisor de SST. Obligación de notificar desde noviembre 2016.

Fuente: MTPE – Planilla electrónica, diciembre 2021.

Elaboración: MTPE - Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST).

BASE LEGAL



Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Decreto Supremo N° 005- 2012-TR y sus modificatorias

Normas transversales: Ergonomía, SCTR, Enfermedades ocupacionales, grupos especialmente protegidos



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Título Preliminar y Objetivos de la Ley y su Reglamento



¿Qué es un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Es un conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos, mecanismo y acciones.

¿Para qué sirve?

¿Quién es el responsable?

¿Quiénes participan?

¿Qué contiene?



Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

CRITERIOS	CONTENIDO MÍNIMO
• Específica para la entidad (tamaño, actividades) • Concisa, clara y fechada • Suscrita por el máximo responsable de la entidad • Difundida y accesible a todos los lugares de trabajo	• Protección de todos los integrantes de la organización • Cumplimiento de los requisitos legales y convencionales • Garantía de consulta y participación de los trabajadores • Mejora continua • Compatibilidad o integración con otros sistemas de la entidad



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN

Este proceso comprende las actividades que la empresa realiza a efectos de poder establecer las acciones necesarias para gestionar los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, asimismo abarca el correspondiente desarrollo de lo previsto.

1

Estudio de línea base de SST

2

Política y objetivos

3

Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles (IPERC) y Mapa de riesgos



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

La Identificación de Peligros, Evaluación de riesgos y determinación de Controles (IPERC) y Mapa de riesgos.

Es un proceso mediante el cual se procede a realizar la identificación de los peligros existentes en el desarrollo de las labores de los trabajadores, así como en las condiciones y medio ambiente de trabajo, ello a fin de realizar la evaluación de riesgos que brinde la información necesaria para la determinación de controles.



Mapa de riesgos

Es un plano de las instalaciones en el cual se señala los símbolos o pictogramas de los riesgos presentes en el ambiente de trabajo, así como las medidas de protección y prohibiciones a tener en cuenta.

Pasos para su elaboración:

1

Elaborar un plano sencillo de las instalaciones de la MYPE o hacer uso del plano de arquitectura.

2

Realizar un recorrido a las instalaciones y apoyarse de los resultados de la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles (IPERC).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

¿Qué es?



Es aquel documento de gestión, mediante el cual se desarrolla la implementación del SGSST en base a los resultados de la evaluación inicial o de sus evaluaciones posteriores o de otros datos disponibles, con la participación de los trabajadores, sus representantes y la organización sindical.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Plan de Capacitaciones

El empleador debe brindar 4 capacitaciones anuales a los trabajadores, teniendo en cuenta su puesto de trabajo.



Durante la Emergencia Sanitaria se dictarán capacitaciones en la **modalidad presencial**, cuando

- Al momento de la contratación cualquiera sea la modalidad o duración; y,
- Cuando se produzca cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea o actividad a realizar por el/la trabajador/a.

OJO: Cuando se realicen las capacitaciones presenciales, el empleador debe adoptar las medidas preventivas de bioseguridad, referidas al distanciamiento social, la utilización de equipos de protección personal, entre otras.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST)

El RISST, es una herramienta que contribuye con la **prevención**, a través de la cual **la empresa promueve** la instauración de una cultura de prevención de riesgos laborales, **siendo la principal responsable** de la aplicación y cumplimiento de su contenido.

Aspectos a tener en cuenta

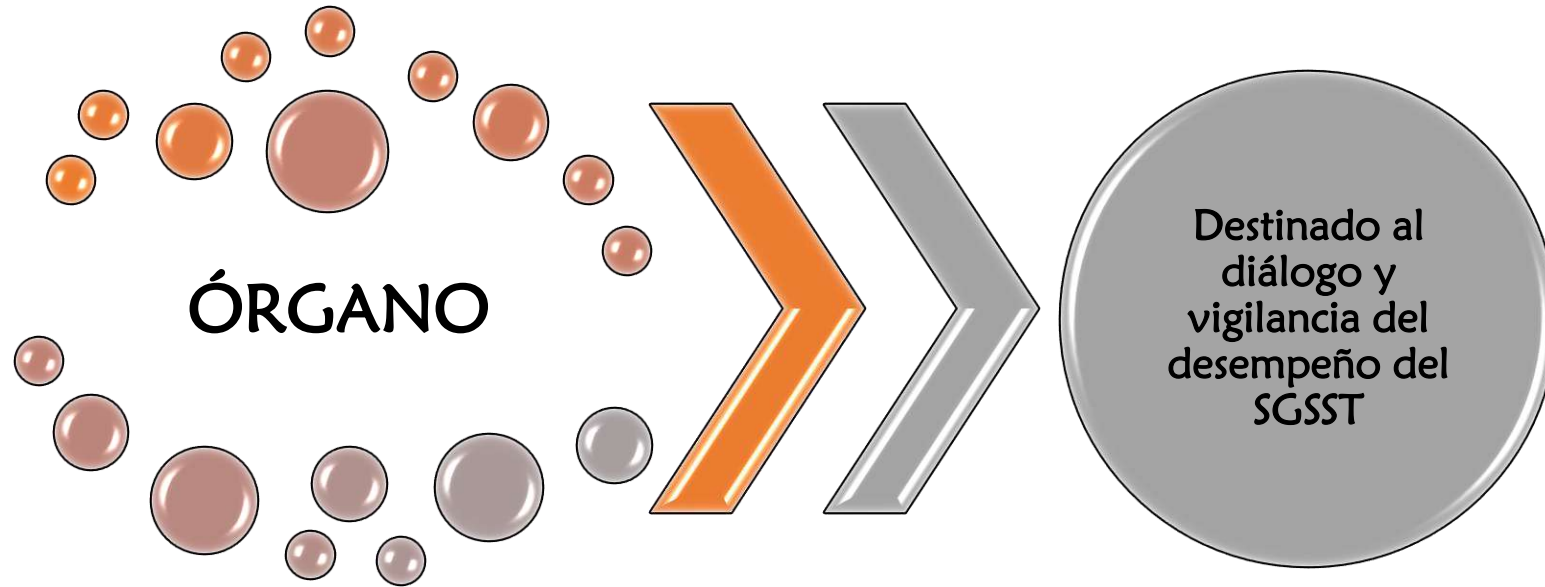
Es RISST debe ser aprobado por el CSST.
(Artículo 42 del Reglamento).



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

DEFINICIÓN DE COMITÉ DE SST



- **BIPARTITO:** Participan representantes del empleador y de los trabajadores.
- **PARITARIO:** Participan igual # de representantes del empleador y de los trabajadores.

Glosario de términos del D.S. N° 005-2012-TR

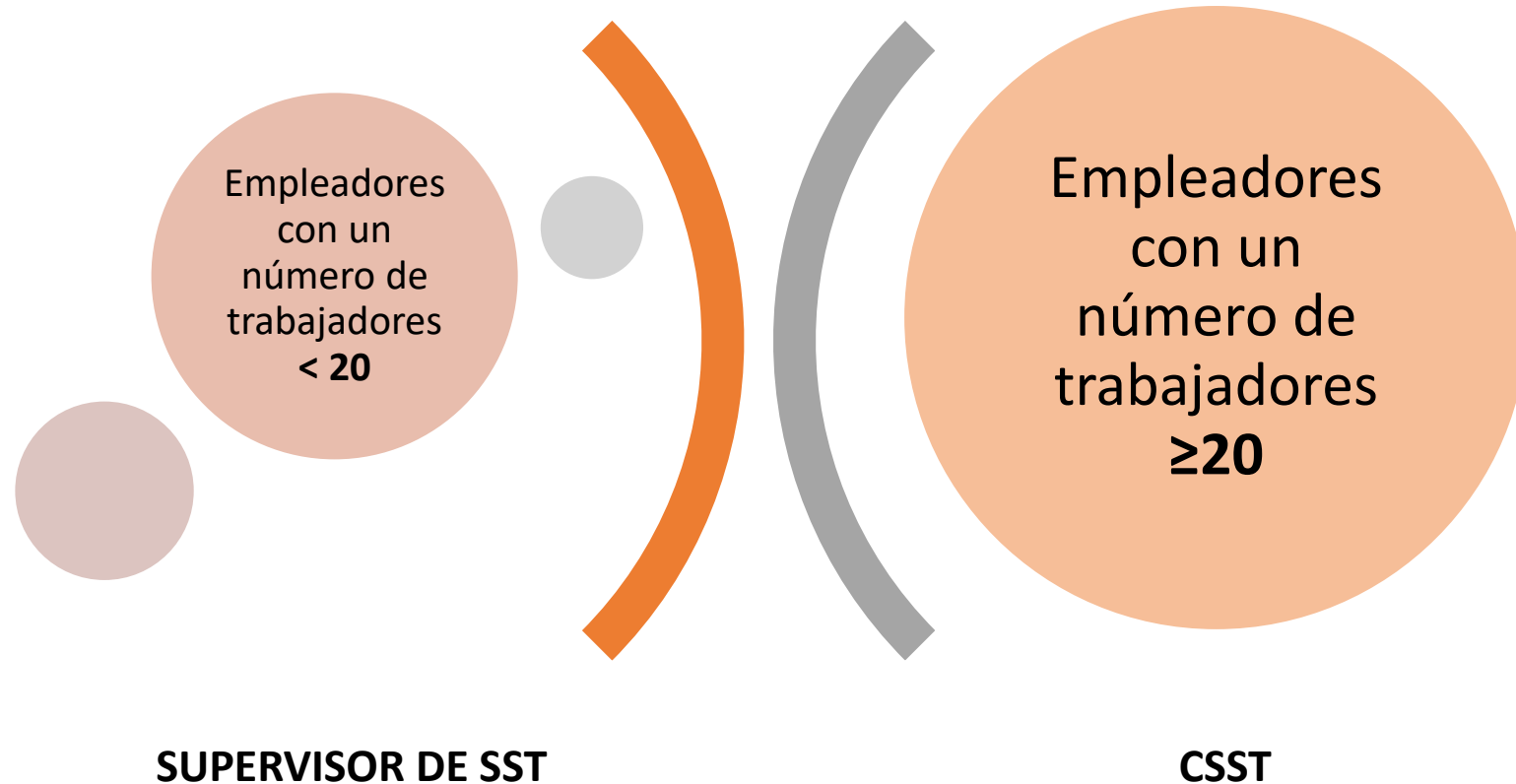


PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

OBLIGACIÓN DE CONSTITUIR UN CSST

- Depende del número de trabajadores a cargo del empleador:



Art. 29 Ley de SST: “ Los empleadores con **veinte o más trabajadores** a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, cuyas funciones son definidas en el reglamento, el cual está **conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora**. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador”



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

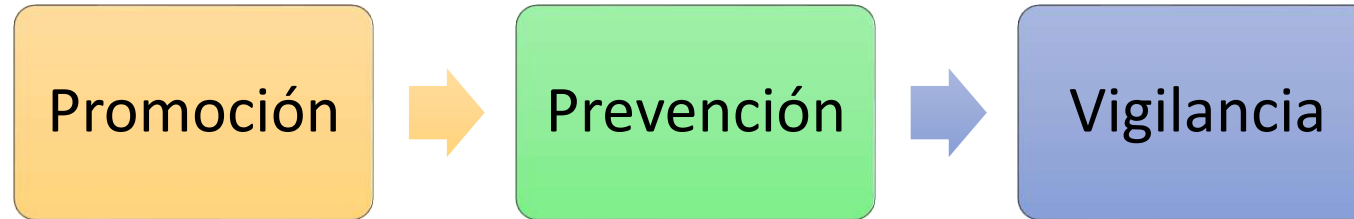
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR ANTE EL CSST

1. Asegurar el establecimiento y el **funcionamiento efectivo** del CSST o Supervisor de SST
2. Garantizar que **los trabajadores elijan a sus representantes** ante el CSST o al Supervisor de SST
3. **Reconocimiento de los representantes** de los trabajadores y facilitar su participación
4. **Capacitar** a los miembros del CSST en SST, las cuales deben realizarse dentro de la jornada de trabajo
5. **Proporciona recursos** adecuados para garantizar que el CSST cumpla los programas y planes preventivos.
6. Garantizar el **cumplimiento de los acuerdos** adoptados por el CSST



Implementación de un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo-SSST

- Las empresas de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos:



- Todo empleador organiza un SSST propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

En el estado de pandemia resulta medular su participación respecto de la vigilancia de la salud de los trabajadores además de permitir un mejor control epidemiológico a fin de adoptar las medidas para detener cualquier contagio.



GRACIAS!



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry 655, Jesús María
Teléfono: 630-6000



International
Labour
Organization

- **Un entorno de trabajo seguro y saludable**
Un principio y derecho fundamental en el trabajo

► Un entorno de trabajo seguro y saludable como un principio y derecho fundamental en el trabajo

En junio 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) decidió enmendar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- “Un entorno de trabajo seguro y saludable” ha sido incluido como un principio y derecho fundamental en el trabajo (PDFT) .
- El Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (No. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (No. 187) son considerados como convenios fundamentales

En consecuencia, se han hecho enmiendas a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y al Pacto mundial por el empleo

Las implicaciones de esta decisión histórica

En la actualidad, los Estados miembros de la OIT tienen la obligación, derivada del hecho mismo de ser miembros de la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, el derecho fundamental a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, hayan ratificado o no los convenios correspondientes.

¿Cómo apoya la OIT a los países a alcanzar la plena realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo?

1. Seguimiento anual sobre los convenios fundamentales no ratificados
 - ▶ Los gobiernos pueden indicar que medidas han tomado
 - ▶ Las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden expresar sus puntos de vista sobre los progresos realizados
2. Reportes mundiales
 - ▶ Brindan una imagen objetiva de las situaciones y tendencias globales y regionales y sirven para determinar las prioridades de acción.
3. Proyectos de cooperación técnica
 - ▶ Abordan las necesidades identificables y refuerzan las capacidades locales para llevar a la práctica el FPRW



Un rápido repaso a los convenios fundamentales de la SST

Los convenios fundamentales sobre la SST No. 155 y No. 187

- ▶ Totalmente complementarios
- ▶ Reclaman mejoras progresivas y sostenidas hacia la provisión de entornos de trabajo seguros y saludables.
- ▶ Reflejan los principios y derechos pertinentes para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.
- ▶ Contienen disposiciones de alcance general que cubren todas las ramas de actividad y a todos los trabajadores, independientemente del tipo de riesgos.
- ▶ Sirven de base para las medidas de seguridad y salud previstas en otros instrumentos específicos de SST.
- ▶ Para cumplir plenamente los requisitos de los Convenios núm. 155 y núm. 187, los Estados miembros deben tener en cuenta las disposiciones del conjunto de instrumentos sobre SST .

▶ Los principios fundamentales de los Convenios No. 155 y No. 187

- ▶ Establecen los principios generales para el establecimiento de un enfoque de sistemas para la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.
- ▶ Promueven un enfoque preventivo de la SST
- ▶ Hacen hincapié en la participación de empleadores y trabajadores, mediante disposiciones expresas sobre la consulta y la cooperación en el proceso de toma de decisiones

► Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores , 1981 (No. 155)

► Disposiciones sobre:

- Política nacional de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo
- Acción a nivel nacional
- Acción a nivel de la empresa

► Convenio sobre el marco promocional para la SST, 2006 (No. 187)

► Disposiciones sobre:

- Una política nacional, cuyos principios son los definidos por el Convenio No. 155.
- Promueve los siguientes principios básicos (a la luz de las condiciones y prácticas nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores):
 - ✓ evaluar los riesgos o peligros del trabajo
 - ✓ combatir los riesgos o peligros del trabajo en su origen
 - ✓ desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consulta y formación
- Un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo (o sistema nacional)
- Un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo (programa nacional)



International
Labour
Organization

► **Gracias**

