



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA



**NATHAN**  
ASSOCIATES INC.

## **Plan Estratégico para el Sistema de Inspecciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Lima-Perú**

### **Equipo Responsable:**

**Javier Palacios (Coordinador Técnico)**  
**Antonio Bernales (Jefe de Facilitadores)**  
**César Bedoya (Facilitador)**

### ***Junio, 2006***

Este documento ha sido preparado para la revisión de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID-Perú) por el especialista laboral señor Javier Palacios en coordinación con el equipo de facilitadores liderado por el señor Antonio Bernales bajo la supervisión y revisión del Dr. Miguel Jaramillo y la señora Rosa Ana Balcázar, Coordinadora General del Proyecto de USAID de Fortalecimiento de la Capacidad para el Comercio (Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia).

## **ANTECEDENTES**

Este documento surge de una iniciativa de la Mesa de Cooperación para el Fortalecimiento de las Capacidades de Comercio y la Mesa Laboral, en el marco del proceso de negociación del Tratado de Libre Comercio entre el Perú y los Estados Unidos de América. En ese contexto, el Gobierno Peruano priorizó principalmente dos temas: el fortalecimiento de los sistemas de inspección laboral y difusión de la normativa laboral, con foco en los derechos fundamentales sancionados por la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Con el fin de apoyar estas iniciativas, USAID-Perú comprometió recursos para la implementación de un conjunto de actividades en el Área Laboral para la Región Andina entre noviembre del 2005 y Mayo del 2006. Así, una primera actividad que se realizó fue un Taller de Inducción para la formulación de Planes Estratégicos para la Reforma de los Servicios de Inspección, realizada los días 12 y 13 de diciembre del 2005 con la participación de funcionarios de los Ministerios de Trabajo del Perú, Colombia, Ecuador y Bolivia.

Tal actividad dio inicio a un proceso de planeamiento estratégico para el fortalecimiento del sistema de inspección laboral, el cual se ha desarrollado, a través de la coordinación con los funcionarios designados para ese efecto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE).

Como parte de ese proceso de planeamiento, se llevaron a cabo dos talleres adicionales los días 20 de febrero y 17 de Abril del 2006, con el objeto de diseñar el plan y validarlo, respectivamente. Complementariamente, se ha trabajado de manera participativa con los funcionarios de la Dirección de Inspecciones y la Dirección de Protección al Menor y la Salud y Seguridad en el Trabajo a fin de contar con el presente documento.

Es preciso señalar que representó una limitación operativa para este trabajo de planeamiento, la designación de un coordinador desde el MTPE que asuma el liderazgo del proceso. Este coordinador fue designado recién hacia mediados de Abril y ello significó una serie de dilaciones en la toma de decisiones sobre, entre otros temas, la oportunidad de los talleres y la conformación de los grupos de trabajo.

### **1. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA<sup>1</sup>**

En la actualidad, la Dirección Regional de Trabajo de Lima (DRTL) que tiene a su cargo la operación del servicio de inspecciones en Lima Metropolitana, cuenta con un total de 124 inspectores. De ellos 4 son inspectores nombrados (sujetos al ámbito del régimen laboral público) y 120 tienen la calidad de contratado bajo el régimen laboral privado.

Además, se cuenta con el apoyo de 76 personas que prestan asistencia administrativa al servicio de inspecciones. Es importante mencionar que, a la fecha, existen 20 plazas de inspectores pendientes de ser ocupadas.

---

<sup>1</sup> Toda referencia al Sistema de Inspecciones o Servicio de Inspecciones está referido básicamente al ámbito de operaciones de la Dirección Regional de Lima y Callao.

La función inspectiva en el Perú está organizada a través de dos Direcciones a cargo de las tareas de inspección laboral:

(i) La Dirección de Inspección Laboral (DIL), encargada de realizar las Inspecciones Laborales a través de 05 Sub Direcciones, cuatro de las cuales dirigen las Inspecciones Laborales Programadas o de Oficio y una dirige las Inspecciones Especiales o a pedido de parte. Está dedicada a velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, mediante la verificación del cumplimiento de las normas laborales, así como brindar orientación técnica y preventiva a empleadores y trabajadores, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos laborales.

(ii) La Dirección de Protección del Menor y de la Seguridad y Salud en el Trabajo (DPMSST), a través de 03 Sub Direcciones, dedicada a temas relacionados con una adecuada protección de los derechos de los niños y adolescentes trabajadores, y de la seguridad y salud en el trabajo, que busca la satisfacción de las demandas de los trabajadores, incluido los adolescentes trabajadores, efectuándose conforme a lo que dispone la legislación peruana y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Peruano.

La DIL y la DPMSST son órganos de línea de la Dirección Regional de Trabajo de Lima, la que a su vez reporta, en los aspectos normativos, a la Dirección Nacional de Relaciones Trabajo y en los aspectos de gestión a al Vice Ministerio de Trabajo.

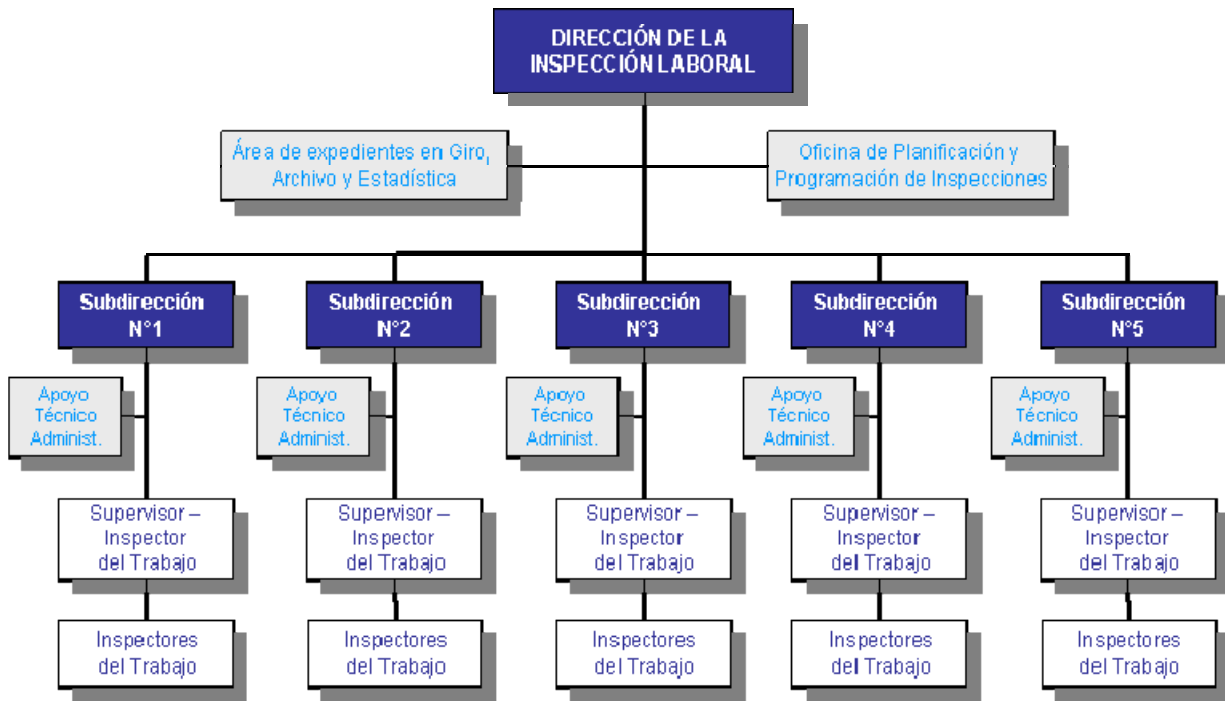
### Mecanismo de Operación

Las labores se distribuyen a través de mesas de trabajo, lideradas por un Supervisor e integradas por un número que varía entre 05 y 07 Inspectores de Trabajo. Los supervisores realizan tareas de control de expedientes, calificación de actas de inspección y practican visitas en forma conjunta con los inspectores de trabajo. Cada supervisor labora en coordinación con los Sub Directores.

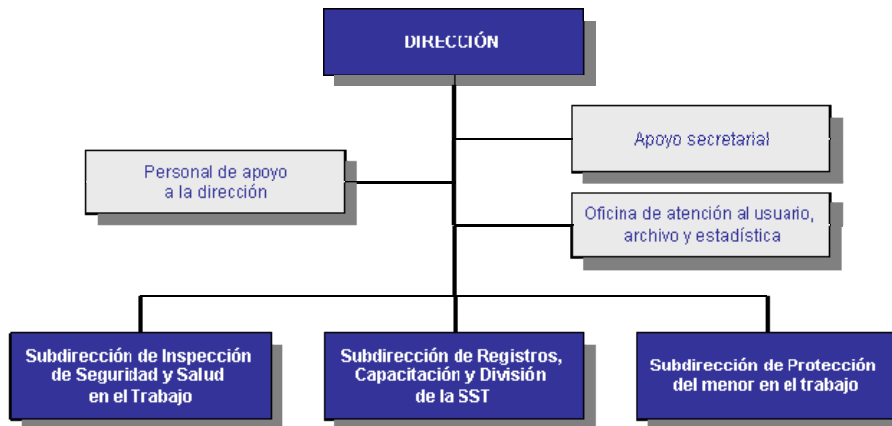
Asimismo, los expedientes son asignados a los Inspectores de Trabajo en función a la zona geográfica. Para efectos de seguimiento se cuenta con la limitación de que no siempre el Inspector que inicia el procedimiento de inspección concluye el mismo, dado que el expediente puede ser asignado a otro inspector (que no necesariamente es del mismo grupo de trabajo).

Esto representa una dificultad para una efectiva labor de control por parte del Supervisor – Inspector del Trabajo.

### Organigrama de la DIL



Organigrama de la DPMSST



## 2. ANALISIS DE ENTORNOS

Sobre las principales fortalezas,

Existe, al interior de la DRTL, la convicción de contar con recursos humanos profesionalizados, que tienen un carácter multidisciplinario (abogados, ingenieros, economistas, contadores, etc.) que están comprometidos con el sistema. Es claro que ellos identifican estas características como la principal fortaleza del servicio de inspecciones, que aunada a la mística e identificación que los propios directivos de la DRTL declaran, es

la base de un servicio que –como veremos más adelante- adolece de una serie de limitaciones y debilidades que restringen su eficiencia y eficacia.

Existen esfuerzos, sino sistemáticos por lo menos periódicos, para mejorar los procesos de capacitación de los inspectores a través de diversas becas, talleres o cursos; un caso importante es el apoyo con becas que ha venido otorgando el gobierno japonés durante los últimos años.

Por otro lado, desde el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) –a través de su Secretaría Técnica- existe la voluntad de participar activamente en el proceso de reforma del servicio de inspecciones, a pesar de las dificultades originadas a raíz del procedimiento de aprobación de la Nueva Ley de Inspecciones<sup>2</sup> que no fue discutido en su seno. Esta voluntad se corrobora por el interés demostrado por los representantes de los gremios de trabajadores y empleadores al participar en los dos talleres –desarrollados como parte de este proceso de planeamiento- durante los primeros meses del presente año.

Otro punto que los operadores del sistema reconocen como parte de las fortalezas del servicio es la capacidad para adecuarse a los cambios en las políticas que el Ministerio formula, especialmente en coyunturas de cambios frecuentes de Ministros<sup>3</sup>. Existe la percepción de que tales cambios no han afectado la operatividad del sistema.

Además, es importante reconocer que el Ministerio de Trabajo tiene algunos programas que resultan de particular utilidad al servicio de inspecciones. El más importante de ellos es el Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL) que genera, sistematiza y analiza información sobre el mercado de trabajo. En el mismo sentido, la propia Dirección de Protección al Menor y Seguridad y Salud en el Trabajo (DPMSST) y la Dirección General de Estadística e Informática consolidan información útil para el planeamiento de las acciones de la Dirección de Inspecciones.

### Sobre las Oportunidades

De manera complementaria a la voluntad de participar activamente de los miembros del CNT en el proceso de reforma del servicio de inspecciones, constituye una oportunidad la implementación de esa reforma, a fin de permitir la participación de los principales actores sociales. Estos pueden ser desde representantes gremiales, académicos, o funcionarios públicos de otros sectores del Estado (Ministerios de Producción, Agricultura, Transporte, Energía y Minas, Interior).

Por otro lado, son particularmente relevantes las posibilidades de mejora del servicio que ofrece la nueva Ley de Inspecciones, mencionada líneas arriba. Esta nueva norma está pendiente de ser votada nuevamente por el Congreso en la última legislatura del presente año.

Los cambios que propone la norma apuntan, entre sus principales temas, a modificar el perfil de los inspectores de trabajo, buscando mayores niveles de especialización, estableciendo la figura del inspector auxiliar, creando la Dirección Nacional de Inspecciones y dándole un mayor peso al carácter preventivo frente al incumplimiento de las normas laborales.

---

<sup>2</sup> Proyecto de Ley aprobado en el Congreso y observado por el Presidente de la República, pendiente de ser nuevamente revisado por el Congreso.

<sup>3</sup> El MTPE ha tenido 5 Ministros en un período de 3 años.

Este punto tiene dos aspectos complementarios muy importantes: (i) la actual implementación de un sistema de información piloto para el servicio de inspecciones, y (ii) la entrada en vigencia –en Agosto próximo- del Decreto Supremo N°015-2005-TR, que crea un Registro de Planillas Electrónico.

En el primer caso, se espera que con el nuevo sistema, que actualmente viene implementándose en Lima, Cusco, Trujillo y Arequipa, se pueda contar con indicadores de gestión de los que hoy se carece, así como tener reportes estadísticos automáticos, para contar con información relativa; por ejemplo, a los rangos de productividad de los inspectores. En el segundo caso, el Decreto Supremo publicado en Diciembre pasado, va a permitir contar con información fidedigna y actualizada “en línea” de los contratos de trabajo y locación de servicios que los empleadores suscriban; esto se hará mensualmente a través de la declaración que se formula a la SUNAT en el PDT. Todo esto obligará al servicio de inspecciones a sistematizar y analizar información virtual del mercado de trabajo de la que hoy carece.

Por otro lado, el proceso de reforma del servicio de inspecciones constituyen una oportunidad de involucrar a las instituciones de cooperación técnica interesadas en apoyar estos procesos. En la medida de contar con proyectos desarrollados con participación activa de los directamente vinculados y lograr consistencia en esos proyectos, las posibilidades de lograr el apoyo de la cooperación técnica serán mayores.

De igual manera, el acceso a nuevos mercados en economías cada vez más globalizadas obliga a muchas empresas a contar con certificaciones, por ejemplo, del nivel del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Estos mecanismos de certificaciones pueden ser aprovechados para la construcción de una cultura de cumplimiento de normas, que puede ir en gradual incremento y donde el servicio de inspecciones debe tener un rol clave.

Finalmente, respecto de las oportunidades, se puede afirmar que existe un contexto favorable para la mejora del servicio de inspecciones. Una serie de acciones de alcance nacional, regional y sectorial generan una coyuntura propicia para la discusión de procesos de mejora.

Dentro de estas acciones podemos señalar a las políticas acordadas en el Acuerdo Nacional, al Plan Nacional de Competitividad, al Plan de Erradicación del Trabajo Infantil y al Plan de Erradicación del Trabajo Forzoso. A ellos se puede sumar 24 Acuerdos Marcos de Gestión celebrados por el MTPE con los Gobiernos Regionales, los mismos que deberán ser desarrollados durante el 2006 a través de sus respectivos Acuerdos Específicos.

### Sobre las Debilidades

Podemos clasificar las principales debilidades identificadas en tres grupos: las de carácter normativo, administrativo y las de gestión.

En relación a las de carácter normativo:

De acuerdo con la normativa que regula la transferencia de competencias del Gobierno Nacional a los Gobiernos Regionales, los temas relativos a trabajo –dentro de los cuales se incluye el del servicio de inspecciones- son competencia de la Gerencia de Asuntos Sociales, no siendo dicha instancia la más aparente para el desarrollo de estos temas. Se

carece pues de un órgano especializado para los temas de trabajo y empleo al interior de los Gobiernos Regionales.

La co-existencia de distintos regímenes laborales (Régimen Público, Régimen Laboral Privado y normas de contratación del Código Civil) origina serias dificultades para tratamientos homogéneos al personal del servicio de inspecciones, por ejemplo con lo concerniente al acceso a capacitación, donde los más beneficiados son los que tienen el régimen laboral público, a pesar de constituir una minoría frente al resto del personal.

En relación a las de carácter de gestión:

No se cuenta con información sistematizada del servicio de inspecciones; no existe un historial de las empresas que han sido objeto de inspección.

Tampoco se cuenta con una política de remuneraciones, ni de evaluación del personal que genere incentivos al desempeño del personal.

El presupuesto asignado es claramente insuficiente para el cumplimiento de las responsabilidades asignadas, por lo que el alcance de las actividades desempeñadas por el servicio se ve limitado.

No hay una estrategia sectorial adecuada para enfrentar el tema de la informalidad.

Respecto de las de carácter administrativo:

El presupuesto del servicio de inspecciones está incluido en una sola meta presupuestal que es compartida con la Sub Dirección de Defensa Gratuita y Asesoría al Trabajador. Esto genera una serie de dificultades para la disponibilidad de los recursos.

El sistema de información está absolutamente desactualizado, aún cuando esfuerzos recientes como los de apoyo del FORSAT, vayan fortaleciendo algunas ciudades con el proyecto piloto mencionado líneas arriba.

Existe un número insuficiente de inspectores e inspectores supervisores, a pesar de contarse con plazas disponibles para el nombramiento de nuevos. De igual forma, hay insuficiente personal administrativo que apoye las actividades del servicio, muchos de ellos bajo el régimen de Servicios No Personales.

No se cuenta con los suficientes espacios físicos, siendo inadecuados los que actualmente se disponen; la logística es precaria también en lo que respecta al número de equipos de cómputo y disponibilidad de vehículos.

### Sobre los Retos y Amenazas

El proceso de descentralización que actualmente viene desarrollándose requiere de una clara articulación de las facultades técnicas y normativas entre el Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales.

Existe una deserción de los profesionales mejor calificados del servicio de inspecciones hacia demandas del mercado mejor remuneradas y mejor reconocidas. Concursos periódicos del Poder Judicial para cubrir plazas de jueces y fiscales significan la pérdida de cuadros calificados.

La transición política genera incertidumbre sobre la continuidad de los planes del servicio de inspecciones y la del personal.

### Matriz FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Recursos humanos (conocimiento detallado del tema).                      Nivel de especialización del inspector, aporta a la paz social.                      Mística e identificación.                      Capacitación en marcha.                      Equipo Multidisciplinario                      Capacidad para enfrentar cambios en las políticas (énfasis).                      Consejo Nacional del Trabajo                      (24) Acuerdos Marcos de Gestión suscritos con gobiernos regionales</p>	<p>Normatividad existente.                      Perfil de inspectores (especialización y definición permanente).                      Proyecto de ley (en Comisión del congreso) <i>(figura del inspector auxiliar, dirección nacional de inspecciones, énfasis en la prevención)</i>,                      Becas de especialización.                      Conocimiento del sistema por las autoridades (Viceministro).                      Cooperación técnica internacional.                      Comercio Internacional (demanda de certificaciones).                      Existencia de Sindicato de inspectores                      Sistema informático piloto (FORSAT): ausencia: productividad del inspector, reportes estadísticos automáticos, indicadores de gestión).                      Vigencia del DS sobre planillas electrónicas (agosto 2006)                      Políticas sectoriales, Plan Nacional de Competitividad, Acuerdo Nacional, Hoja de ruta, Plan de erradicación de trabajo infantil, Plan de erradicación de trabajo forzoso, Convenios internacionales suscritos.                      Acuerdos Específicos (empleo, trabajo y MYPE).</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Inserción del tema de inspección de trabajo dentro del “sector social” a nivel de gobiernos regionales.                      Ausencia de registro de historial de empresas inspeccionadas                      Regímenes laborales distintos afectan acceso a capacitación del personal                      Sistema informático (actual).                      Insuficiente N° de inspectores.                      Insuficiente N° de inspectores-supervisores.                      Ausencia política de remuneraciones.                      Ausencia de política de incentivos (para la gestión de RR. HH).                      Evaluación de desempeño.                      Carencia de presupuesto.                      Ausencia de diagnóstico sobre disponibilidad y racionalidad RR.HH (OPP)                      Insuficiente personal administrativo (SNP-1, auxiliares).                      Infraestructura inadecuada (espacios físicos).                      Logística precaria (movilidad).                      Estrategia sectorial para combatir la informalidad no definida.</p>	<p>Proceso de descentralización en marcha: articulación de las facultades técnicas y normativas                      Presupuesto compartido (priorización del MEF).                      Mercado demanda profesionales (con el perfil de inspectores / supervisores).                      Coyuntura política (Continuidad de las políticas del sector en particular en el tema RR. HH).</p>



### **3. LOS RECEPTORES DEL SERVICIO DE INSPECCION**

#### **3.1 A Quienes se Inspecciona**

La Inspección del Trabajo, conforme el Art. 5° de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador vigente, es un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que tiene como objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de protección del menor en el trabajo y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comprende a trabajadores, ex trabajadores, organizaciones sindicales y empleadores, sean estas últimas personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, como sujetos responsables del cumplimiento de las normas laborales de carácter legal o convencional, de promoción y formación para el trabajo, sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

El ámbito se extiende a las Cooperativas de Trabajadores y a sus socios trabajadores, y a las personas naturales o jurídicas que prestan servicios como agencias de empleo o de colocación de trabajadores del hogar y a los que laboran como trabajadores del hogar.

#### **3.2 Tipos de empresas inspeccionadas**

En la actualidad, la mecánica operativa que se sigue para determinar el tipo de empresas inspeccionadas se realiza teniendo en cuenta La Directiva Nacional N° 005-2005-MTPE/DVMT/DNRT y el Plan Anual de Inspecciones.

En relación al tamaño o número de trabajadores a considerar por empresa, se encuentra determinado en el ítem, a) del numeral 5.2 de la Directiva Nacional citada.

#### **3.3 Sectores inspeccionados**

Los sectores inspeccionados incluyen a las empresas según cronograma para Operativos de Inspecciones, que señala el Plan Anual de Inspecciones.

En el caso de la Oficina de Planificación y Programación de Inspecciones de la Dirección de Inspección Laboral-DIL, el cronograma para operativos señalado el Plan Anual de Inspecciones, se enmarca de acuerdo a la División, Grupo, Clase Y Título de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme de todas las actividades económicas-CIIU.

#### **3.4 Número de trabajadores que solicitan atención del servicio de inspecciones**

El número de trabajadores que se atienden en inspecciones está en función al tipo de procedimiento inspectivo.

En el caso de la DIL, según el artículo 16°, los procedimientos son:

- a) Inspección Programada o de oficio
  - b) Inspección Especial o a pedido de parte
- Asimismo, se realizan visitas de orientación.

Las cifras que se tienen disponibles de la DIL, al mes de marzo del 2006, son:

ACTIVIDADES A EJECUTAR	UNIDAD	META ANUAL	META I TRIMESTRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	TOTAL I TRIMESTRE
Trabajadores cuyo Cumplimiento de Disposiciones Legales se ha Fiscalizado	Trabajadores	119,400	31,800	20,702	27,631	27,627	75,960
En procedimientos de Inspección Programada o de Oficio		112,500	30,000	17,130	25,667	24,812	67,609
En procedimientos de Inspección Especial o a Pedido de Parte		6,900	1,800	3,572	1,964	2,815	8,351
Trabajadores y Empleadores Orientados a través de visitas de orientación sobre cumplimiento de normas legales	Personas	39,500	10,530	4,645	13,229	12,807	30,681
Trabajadores Orientados a través de visitas de orientación sobre cumplimiento de normas legales		34,800	9,300	4,009	11,309	11,186	26,504
Empleadores Orientados a través de visitas de orientación sobre cumplimiento de normas legales		4,700	1,230	636	1,920	1,621	4,177

### 3.5 Sobre la vinculación con los principales actores sociales

En opinión de la ST del CNT, la vinculación con los actores sociales debería ser promovida para temas puntuales: (i) alianzas para difusión de normativa sobre derechos fundamentales; (ii) jornadas informativas sobre el alcance y la función de la inspección laboral (prevención), y (iii) reconocimiento de buenas prácticas sindicales y empresariales. Lo óptimo, para lograr estos objetivos, es trabajar con las organizaciones que garanticen mayores niveles de representatividad.

## 4. PERCEPCIONES DEL SERVICIO PRESTADO

No se han planteado acciones, a nivel de ninguna de las instancias del MTPE, que apunten a recibir las opiniones de los usuarios del sistema de inspecciones y, aún cuando durante el proceso de planeamiento no se incluyó el punto, los funcionarios del MTPE no descartan la aplicación de encuestas u otros mecanismos para recibir esas opiniones. Ha sido clara, por parte de los funcionarios, la priorización de los temas relacionados al apoyo de la gestión del sistema (normativos, logísticos, y administrativos) antes que los relacionados a las opiniones de los usuarios del sistema.

## 5. INSTRUMENTOS DE GESTION ACTUAL

Durante el 2005, se constituyó una comisión permanente para evaluar los informes mensuales remitidos por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, verificando el cumplimiento de las acciones programadas y la evaluación de los ajustes necesarios para cumplir con los objetivos establecidos por el plan anual.

Dicha comisión estuvo compuesta por el Director Nacional de Relaciones Trabajo, el Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima y Callao, el Director de Inspección Laboral y el Director de Protección del Menor y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los funcionarios que participaron en el proceso sugieren la participación del Despacho Vice Ministerial de Trabajo, a través de sus asesores, a fin de articular dicha evaluación con las prioridades de dicho Despacho Vice Ministerial; sin embargo, no resulta claro que se mantenga este nivel de evaluación, así como tampoco se conoce el resultado de esa evaluación dentro de la DRTL.

Adicionalmente a lo señalado, anualmente, cada una de las dos Direcciones del servicio de inspecciones de la DRTL formula un Plan Anual de Inspección y Capacitación. El objetivo de dichos planes es sensibilizar a los agentes para el cumplimiento de las normas laborales, apoyar la difusión de las mismas y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Estos planes no han sido objeto de evaluaciones posteriores y se tiene planeado, a partir de la implementación del proyecto piloto del FORSAT, incorporar indicadores de desempeño que hoy no están disponibles (por ejemplo, número de diligencias encomendadas, número de visitas efectivas o número de actas levantadas).

Para efectos de la retroalimentación del sistema, deberá fortalecerse el rol de la Oficina de Archivo, Estadística y Atención al Usuario que debe remitir reportes mensuales del desempeño de los inspectores y del descargo diario de expedientes, necesarios para los ajustes en la programación y asignación de carga por inspector.

Puede encontrarse en los Anexos una relación detallada de las normas que son aplicables a la gestión del servicio.

## **6. FACTORES Y FUERZAS IMPULSORAS DE CAMBIO**

Hay dos factores fundamentales que impulsarán en un futuro inmediato los procesos de reforma del servicio de inspecciones:

6.1 La entrada en vigencia-el próximo 1° de Agosto- del Decreto Supremo N°015-2005-TR, que crea un Registro Electrónico de Trabajadores y Prestadores de Servicios (RTPS)<sup>4</sup>. La implementación de la norma tendrá relevancia frente a los siguientes aspectos:

- ⇒ Para la inspección laboral, esta innovación tecnológica permitirá ampliar su base de acción (más empresas supervisadas) y mejora la calidad de la inspección (empresas mejor inspeccionadas). Ello porque la información de planillas será remitida electrónicamente, sin que se requiera el traslado del inspector para recabarla. El análisis de la información se producirá en la sede de la propia autoridad administrativa de trabajo, pudiendo requerirse por escrito al empleador sobre cualquier observación que se anote.
- ⇒ Simplificación administrativa y reducción de costos y tiempo para el acceso a la formalidad, al reducir de un promedio de 5 días a 1 el trámite del libro u hoja de planillas, así como los procedimientos de altas y bajas de los trabajadores a la seguridad social y al sistema nacional de pensiones.

---

<sup>4</sup> Ver en Anexo Formatos y Tablas elaboradas por el MTPE a efectos de implementar el Registro Electrónico.

⇒ Información para desarrollar políticas laborales, empleo, seguridad social y tributaria (concerniente a evolución del empleo, tasa de sindicación, horas laboradas, características de la población por rama de actividad, etc.).

6.2 La aprobación de la nueva ley general de inspecciones, que fuera observada por el Ejecutivo y devuelta al Congreso de la República contiene una serie de puntos que pueden ser resaltados :

⇒ La estructura de la Inspección del Trabajo estará integrada por la Autoridad Central del Sistema de Inspección (Dirección Nacional de Inspecciones) y por Inspecciones Regionales de Trabajo, que dependerán técnicamente de dicha Autoridad Central en materia de inspección del trabajo y, orgánicamente, del órgano de la Administración Pública que ostente la competencia en las materias sociolaborales sobre las que actúen.

⇒ En cada una de las regiones existirá una Inspección Regional de Trabajo con competencia en todo su territorio, cuya dependencia orgánica, estructura y composición se ajustará a las características y peculiaridades de dichos territorios.

⇒ Frente a incumplimiento de servicios o contratos (en seguridad y salud) se hará responsable a la empresa contratante.

⇒ Se amplían las facultades del inspector, así como se crea la figura del inspector auxiliar.

⇒ Se prevé esquemas de cooperación entre el servicio de inspecciones con la SUNAT y ESSALUD

## **7. VISION Y MISION DEL SISTEMA**

### VISION

Institución Pública moderna, líder en temas de prevención y verificación del cumplimiento de las normas laborales, contribuyendo a alcanzar el trabajo decente, sensibilizando a trabajadores, empleadores y actores sociales en el cumplimiento cabal de la normatividad laboral.

### MISION

Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, mediante la verificación de su cumplimiento, así como brindar orientación técnica y preventiva a empleadores y trabajadores, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos laborales.

## **8. OBJETIVOS ESTRATEGICOS/METAS**

1. Altos niveles de eficiencia y eficacia en la función inspectiva
2. Eficiente Sistema Logístico y de Soporte
3. Difusión y sensibilización de la normatividad laboral

4. Sistema de Inspecciones jurídicamente seguro, transparente y reconocido por la comunidad
5. Financiamiento hace sostenible el sistema

Matriz de Objetivos /Metas

Objetivo Estratégico 1	Año 1	Año 2	Año 3
<p><b>Altos niveles de eficiencia y eficacia en la función inspectiva</b></p> <p><b>Meta 1</b> Inspectores capacitados en función del perfil</p>	<p>-Diseño del Perfil del Inspector</p> <p>-Diseño de programa de capacitación en función del perfil profesional del equipo operador del Sistema (junto con el desarrollo del Código de Ética del funcionario, Sistemas de Certificación privada, Planeamiento de inspecciones)</p> <p>-100% de inspectores y autoridades y personal administrativo (Lima y regiones) capacitados en nueva ley de inspecciones y Sistema Informático de Inspecciones de Trabajo (a partir de resultados de Plan Piloto).</p> <p>-100 % del personal capacitado en norma de registro de planillas electrónicas.</p>	<p>- Completar un sistema de evaluación y de incentivos, que incorpore capacidad de sanción y revisión del Estatuto actual.</p> <p>-Unificar el régimen laboral de los inspectores, eliminando trabajadores SNP.</p> <p>- Homologación de los rangos remunerativos, conforme a labores análogas de otras entidades. (año 2)</p> <p>- Desarrollar Plan Nacional de Trabajo Decente y Competitividad Empresarial.</p> <p>Iniciar proceso de certificación de empresas que cumplen normas laborales.</p> <p>Disminuir el número de visitas en un 10% por incentivos en el cumplimiento de normas.</p>	
<p><b>Meta 2</b></p> <p>Hacer efectiva la función supervisora de los inspectores supervisores</p>	<p>50% de Supervisores ejerciendo función supervisora exclusivamente</p>	<p>100% de Supervisores ejerciendo función supervisora exclusivamente</p>	<p>5 Ciudades (fuera de Lima) ejerciendo función de inspector-supervisor</p>

<p><b>Meta 3</b></p> <p>Elevar productividad de inspectores en:</p> <p>-Inspecciones laborales</p> <p>-Inspecciones SPM/SST</p>	<p>Inspecciones Laborales y SST (+) 25% en:</p> <p>Nº de Actas concluida No. Trabajadores con derechos fiscalizados Nº empresas orientados Nº empresas con asesoramiento en SST</p>	<p>Inspecciones Laborales y SST: (+) 50%</p> <p>Nº de Actas concluida No. Trabajadores con derechos fiscalizados Nº empresas orientadas. Nº empresas con asesoramiento en SST</p>	<p>Diseño y aplicación de encuestas sobre satisfacción de usuarios del sistema</p>
<p><b>Meta 4</b></p> <p>Sistema de Evaluación de Desempeño</p>	<p>Establecimiento de criterios para medir el desempeño de los inspectores de trabajo</p> <p>Sistema aprobado - 100% supervisores evaluados 100% inspectores Lima evaluados</p>	<p>50% inspectores a nivel país evaluados</p>	<p>100% inspectores a nivel país evaluados</p>
<p><b>Meta 5</b></p> <p>Sistema de inspecciones basado en priorización de riesgos</p>	<p>Áreas de atención priorizadas. Actividades: Diagnóstico de prioridades de inspección en función de riesgos. Definición de criterios de priorización Prueba piloto</p>	<p>Visitas de inspección responden a proceso de priorización de riesgos en Lima.</p>	<p>Visitas de inspección responden a proceso de priorización de riesgos en todas las regiones.</p>
<b>Objetivo Estratégico 2</b>			
<b>Eficiente Sistema Logístico y de Soporte</b>			
<p><b>Meta 1</b></p> <p>Implementación de nuevo Sistema Informático</p>	<p>Software del Sistema Informático de Inspecciones Laborales operando en Lima</p> <p>Adquisición de equipos de computo en un 50% Indicador: No. De Equipos de computo asignados a la función inspectiva</p> <p>Adecuado ambiente de trabajo para el servicio inspectivo en Lima</p>	<p>Software del Sistema Informático de Inspecciones Laborales operando en 15 Regiones</p> <p>Adquisición de equipos de computo en un 100%</p> <p>Revisión y adecuación de</p>	<p>Software del Sistema Informático de Inspecciones Laborales operando todo el país</p>
<p><b>Meta 2</b></p> <p>Redistribución de espacios</p>			

<p>físicos para el servicio inspectivo</p> <p><b>Meta 3</b> Implementación del software de planillas electrónicas</p> <p><b>Meta 4</b> Servicio de transporte y comunicaciones adecuados a las necesidades</p> <p><b>Meta 5</b> Adquisición de aparatos celulares o radios</p>	<p>Indicador: No. De oficinas implementadas</p> <p>Capacitación en Lima del 100% del personal en administrativo e inspectores del trabajo en el Sistema de Planillas Electrónicas.</p> <p><b>Indicador:</b> No. de personas capacitadas 100% contratos de trabajo formal y locación de servicios registrados Sectores clave identificados Base de datos de Empresas domiciliadas</p> <p>Incremento en Lima a 10 unidades de transporte para las diligencias inspectivas <b>Indicador:</b> Incremento % de la eficiencia de las diligencias inspectivas -Por zona Geográfica -Operativos nocturnos -Lugares lejanos, riesgosos</p> <p>Incremento en un 100% en la comunicación con los inspectores del trabajo <b>Indicador:</b> Imprevistos y riesgos de la actividad minimizados</p>	<p>ambientes de trabajo en 15 Regiones</p> <p>Capacitación en 15 Regiones del personal administrativo e inspectores del trabajo en el Sistema de Planillas Electrónicas</p> <p>15 Regiones cuentan con vehículos asignados al servicio de inspecciones</p> <p>Dotar de aparatos de radio teléfonos celulares al 100% de los inspectores del país</p>	<p>Revisión y adecuación de ambientes de trabajo en todas las regiones</p> <p>Capacitación todo el país del personal administrativo e inspectores del trabajo en el Sistema de Planillas Electrónicas.</p> <p>Todas las regiones del país cuentan con vehículos asignados al servicio de inspecciones</p>
--	---	--	---

<b>Objetivo Estratégico 3</b>			
<b>Difusión y sensibilización de la normatividad laboral<sup>5</sup></b>			
<b>Objetivo Estratégico 4</b>			
<p><b>Sistema de Inspecciones jurídicamente seguro, transparente y reconocido por la comunidad</b></p> <p><b>Meta 1</b> Publicación en Página Web del MTPE de información relacionada a la operación del sistema de inspecciones</p>	<p>-Web publica relación de empresas visitadas y resultados de visitas</p> <p>- Criterios del Sistema de programación de inspecciones es publicado</p> <p>-Elaboración e Implementación del Manual de Procedimiento Inspectivo</p>	<p>-Criterios y procedimientos para la publicación de información unificados a nivel nacional</p>	
<b>Objetivo Estratégico 5</b>			
<p><b>Financiamiento hace sostenible el sistema</b></p> <p><b>Meta1</b> Presupuesto del servicio de inspecciones separado por componentes afines</p> <p><b>Meta 2</b> Recursos asignados al servicio de inspecciones cubren necesidades</p> <p><b>Meta 3</b> Cooperación Internacional</p>	<p>Presupuesto 2007 desagrega un componente específico para el servicio de inspecciones</p> <p>Presupuesto 2007 del servicio de inspecciones se incrementa en 20%</p>	<p>Presupuesto del servicio de inspecciones se incrementa en 20%</p>	

<sup>5</sup> Este punto se incluyó como parte de los Objetivos a trabajar desde los inicios del proceso de planeamiento y no ha sido tratado específicamente por haberse asignado a otro equipo de planeamiento.



apoya implementación del proceso de mejoras  <b>Meta 4</b> Incorporación gradual de las regiones al proceso de mejoras	Presentación a principales agencias de cooperación internacional del plan estratégico  Implementación del proceso de mejoras se aplica en Lima	Cooperación internacional financia proceso de mejoras del servicio de inspecciones  Implementación del proceso de mejoras se aplica en 15 Regiones del país	Implementación del proceso de mejoras se aplica en todas las regiones
---	--	---	---

## 9. PROGRAMACION DEL PLAN (Un año)

La base programática para iniciar este Plan ha sido establecida en un año dividido en sus doce respectivos meses, sin embargo se debe acotar que el horizonte temporal del Plan sería de un trienio.

Actividades / Mes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Objetivo Estratégico 1</b>												
<b>Meta 1</b>												
1. Formulación del perfil del inspector (designación de equipo responsable, elaboración y validación de propuesta, expedición de norma que lo aprueba)		X	X	X	X							
2. Formulación y aprobación del Código de Ética del Inspector					X	X	X					
3. Diseño de programa de capacitación (en función del perfil y concordado con esquema de incentivos)						X	X	X	X			
4. Capacitación en Lima sobre nueva Ley de Inspecciones (Talleres, Materiales, Grupos de Trabajo) <sup>6</sup>								X	X			
5. Capacitación en Regiones sobre nueva Ley de Inspecciones (Talleres, Materiales, Grupos de Trabajo)										X	X	X
6. Capacitación en Sistema Informático (Talleres Materiales)		X	X	X								
7. Capacitación en Registro Electrónico de Planillas (Lima y regiones)		X	X	X	X							

<sup>6</sup> Actividad sujeta a aprobación de la Ley actualmente en revisión por el Congreso.

<b>Objetivo Estratégico 1 Meta 2</b>													
8. Racionalización de funciones de inspectores supervisores (reasignación de cargas de trabajo)				X	X								
9. Capacitación de inspectores supervisores				X	X								
<b>Objetivo Estratégico 1 Meta 3</b>													
10. Evaluación de carga de inspectores				X	X								
11. Racionalización de carga de trabajo de inspectores					X	X							
12. Seguimiento a productividad de inspectores						X	X	X	X	X	X		
<b>Objetivo Estratégico 1 Meta 4</b>													
13. Taller para definición de criterios de medición de desempeño de inspectores			X	X									
14. Aprobación de norma del Sistema de Evaluación de inspectores				X									
15. Evaluación de inspectores en Lima				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Objetivo Estratégico 1 Meta 5</b>													
16. Diagnóstico de áreas de atención priorizadas	X	X	X	X									
17. Definición de criterios de priorización			X	X									
18. Implementación de prueba piloto					X	X	X						
<b>Objetivo Estratégico 2 Meta 1</b>													
19. Proceso de adquisición de compra de equipos de computo								X	X	X			
20. Implementación de nuevo sistema informático de inspecciones			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Objetivo Estratégico 2 Meta 2</b>													
21. Racionalización de ambientes de trabajo del servicio de inspecciones en Lima			X	X	X								
<b>Objetivo Estratégico 2 Meta 3</b>													
22. Diseño del software de planillas electrónicas			X	X	X								
23. Talleres de capacitación en registro electrónico de planillas en Lima					X	X							
24. Evaluación de información proveniente de registro electrónico en coordinación con otros programas del MTPE							X	X	X	X	X	X	X
25. Actualización de base de datos de empresas							X	X	X	X	X	X	X



## **Relación de Anexos**

1. Organigrama del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
2. Base Legal del Servicio de Inspecciones
3. Texto Sustitutorio de la nueva Ley General de Inspección del Trabajo
4. Informe de Taller de Inducción del 15 – 17 Diciembre 2005
5. Informe de Taller Lima del 20 de Febrero del 2006
6. Informe de Taller Lima del 17 de Abril del Diciembre 2006