

NLC-SSOMA-MT-05: MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS



RAZÓN SOCIAL		RUC	DIRECCION	TIPO DE ACTIVIDAD ECONOMICA		N° DE TRABAJADORES	
NEGOCIOS LA CENTRAL S.R.L.		20504832661	Av. Central Nro. 822 A.H Pampuna Alta Sec. Leoncio Prado, San Juan de Miraflores - Lima	Alquiler Y Arrendamiento De Vehículos Automotores		22	
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:			FECHA DE EVALUACIÓN				1/12/2022
AUTORIDAD COMPETENTE	IDENTIFICACION DE LA NORMA	REQUISITO LEGAL	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO LEGAL	EVIDENCIAS REQUISITOS LEGAL	RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLE/NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
MINTRA	R.M. N° 374-2008-TR	Aprueban el "Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los periodos en los que afecta el embarazo", el "Listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo" y los "Lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos", del 30 de noviembre de 2008	En el caso que la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no fuera posible o si, a pesar de dichas modificaciones, se mantuvieran los riesgos para la trabajadora embarazada o feto se procederá al cambio de puesto de trabajo, de conformidad a lo establecido en el Decreto Supremo 009-2005-TR.(Anexo 7)	Reglamento Interno de Trabajo	RRHH	CUMPLE	
MINTRA	R.M. N° 376-2008-TR	Medidas nacionales frente al VIH y Sida en el lugar de trabajo.	Art. 13. Los empleadores establecen procedimientos a los que puedan recurrir los trabajadores y sus representantes en los reclamos vinculados con el trabajo, debiendo establecer como falta laboral todo acto discriminatorio de un trabajador real o supuestamente VIH-positivo	Reglamento Interno de Trabajo	RRHH	CUMPLE	
MINTRA	D.S. N° 012-2014-TR	Aprueba el Registro Unico de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el art 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 2.- Modificación del artículo 110 del Reglamento de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por DS Nº 005-2012-TR Modifíquese el artículo 110 del Reglamento de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por DS Nº 005-2012-TR, en los siguientes términos: "Artículo 110.- La notificación a que se refiere el artículo 82 de la Ley debe realizarse en los plazos siguientes: a) Empleadores: - Los Accidentes de Trabajo Mortales y los Incidentes Peligrosos: dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de ocurridos. b) Centro Médico Asistencial (público, privado, militar, policial o de seguridad social): - Los Accidentes de Trabajo: hasta el último día hábil del mes siguiente de ocurrido. - Las Enfermedades Ocupacionales: dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de conocido el diagnóstico. Los empleadores tienen un deber de colaboración con los centros médicos asistenciales, relativo a facilitar información a su disposición, que sea necesaria para que estos últimos cumplan con la notificación a su cargo. La obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitadas en el ámbito laboral, prevista en el literal c) del artículo 82 de la Ley, será efectuada en aquellos casos específicos que sean solicitados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo."	Procedimiento de Investigación de incidentes, accidentes	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	D.S. N° 012-2014-TR	Aprueba el Registro Unico de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el art 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Única.- De la derogación de los anexos Déjense sin efecto los Formularios Nos. 01 y 02 del Reglamento de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobados por DS Nº 005-2012-TR, así como las demás disposiciones que se opongan al presente DS.	Informativo	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	DS N° 004-2011-TR	Modifican el Reglamento de la Ley general de inspección del trabajo.	Se considera como falta muy grave adicional: El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que produce la muerte del trabajador o cause daño en el cuerpo o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal	Informativo	SSOMA	NO APLICA	
MINTRA	DS N° 009-2004-TR	Reglamento de la Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión o feto	Art. 4.- Son Obligaciones del empleador: 1) Evaluar los riesgos a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que, por el puesto de trabajo o por las labores puedan afectar la salud de la trabajadora gestante o del embrión o feto. Dicha evaluación debe considerar: 1.1. Naturales, grado y duración de la exposición. 1.2. Valores límites permitidos. 1.3. Posibles efectos en la salud de las trabajadoras. 2. Poner en conocimiento del personal el resultado de la evaluación de riesgos específicos. 3. ~~Repetir cada vez que se produzcan cambios en las condiciones de trabajo~~	Evaluación de riesgos de la trabajadora gestante Inducción SSOMA	SSOMA	NO APLICA	
Congreso	Ley N° 27591	Ley que equipara la duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del régimen privado con el público	Art. 1.- La madre trabajadora al término del periodo postnatal tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo tenga un año de edad. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral.	Informativo	Recursos Humanos	NO APLICA	
Congreso	Ley N° 28048	Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión o feto	En los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el periodo de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante. El empleador después de tomar conocimiento de lo solicitado asignará a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el periodo de gestación, sin afectar sus derechos laborales.	Informativo	Recursos Humanos	NO APLICA	
Congreso	Ley N° 29896	Ley que Establece la Implementación de Lactarios en las Instituciones del sector público y privado promoviendo la lactancia materna	Art. 1.- Implementésete lactarios en aquellos centros laborales donde se cuente con 20 o más mujeres en edad fértil.	Ambiente implementado por el Cliente	SSOMA	NO APLICA	
Congreso	Ley N° 26842	Ley General de Salud (del 20 de julio de 1997)	Artículo III Título Preliminar. LA EMPRESA debe asumir las implicancias de carácter económico, legal y de cualquier otra índole que se deriven de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él. Artículo 5K. LA EMPRESA garantizará la compensación y/o reparación de los daños sufridos por el trabajador por accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales y establecerá los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente. Art. 100P. La Empresa que conduzca o administre actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, cualesquiera que éstos sean, tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo	Informativo	Gerencia	CUMPLE	
MINTRA	R.M.374-2008-TR	Aprueban el "Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los periodos en los que afecta el embarazo", el "Listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo" y los "Lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos", del 30 de noviembre de 2008	La empresa debe evitar que las trabajadoras gestantes realicen actividades de alto riesgo, así como los procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo.(Anexo 6)	Reglamento interno de trabajo	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	R.M.374-2008-TR	Aprueban el "Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los periodos en los que afecta el embarazo", el "Listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo" y los "Lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos", del 30 de noviembre de 2008	La empresa debe evitar el nivel de exposición ante los agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes, frio, calor, presión) para evitar efectos nocivos en la trabajadora embarazada y el feto, durante las etapas de lactancia y reproducción. (Anexo 1)	Evaluación de riesgos de la trabajadora gestante Inducción SSOMA	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	RM 376-2008-TR	Medidas nacionales frente al VIH y Sida en el lugar de trabajo.	Art. 13. Los empleadores establecen procedimientos a los que puedan recurrir los trabajadores y sus representantes en los reclamos vinculados con el trabajo, debiendo establecer como falta laboral todo acto discriminatorio de un trabajador real o supuestamente VIH-positivo	Reglamento Interno de Trabajo	Recursos Humanos	CUMPLE	
Congreso	Ley 30287	Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú	Artículo 14.1 El trabajador afectado por tuberculosis, una vez concluido su periodo de descanso médico, tiene derecho a ingresar una hora después o salir una hora antes, en los días que corresponda su tratamiento hasta su culminación, con la finalidad de que cumpla su tratamiento supervisado. Esta facilidad está sujeta a compensación. 14.2 El establecimiento de salud expide gratuitamente una constancia mensual sobre la asistencia del trabajador afectado por tuberculosis a su tratamiento, la cual es presentada al empleador. En caso de que el trabajador afectado por tuberculosis no asista al establecimiento de salud, se procede al descuento respectivo.	En LA EMPRESA al tener al gun caso de sospecha se hace la referencia a la SEGURO y en caso de ser positivo ellos hacen la notificación.	SSOMA RRHH	NO APLICA	
Ministerio de La Mujer y Poblaciones Vulnerables	Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP	Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Primera Disposición Complementaria Transitoria En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores/as, mientras no se elija al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, sus funciones son asumidas por dos (2) representantes de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y, por dos (2) trabajadoras/es, que son escogidas por dicha Oficina, garantizando la paridad de género. En los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadores, en tanto no se elija al Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, se encarga de su designación. Las/os empleadores/as del sector privado cuentan con el plazo máximo de seis (6) meses, desde la vigencia del presente Reglamento, para conformar el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual u organizar las elecciones para la designación del Delegado o Delegada contra el Hostigamiento Sexual.	Reglamento Interno de Trabajo	SSOMA RRHH	NO APLICA	
Congreso	Ley N° 29430	Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, del 08 de noviembre de 2009	El Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescendencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad. (Artículo 1 que modifica el artículo 4) Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones: a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa. b) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan. c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes. (Artículo 1 que modifica el artículo 7)	Reglamento Interno de Trabajo Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional.	Recursos Humanos	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 29430	Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, del 08 de noviembre de 2009		Reglamento Interno de Trabajo Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional.	Recursos Humanos	CUMPLE	

NLC-SSOMA-MT-05: MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS



RAZÓN SOCIAL		RUC	DIRECCION	TIPO DE ACTIVIDAD ECONOMICA		N° DE TRABAJADORES	
NEGOCIOS LA CENTRAL S.R.L.		20504832661	Av. Central Nro. 822 A-H Pampolona Alta Sec. Leoncio Prado, San Juan de Miraflores - Lima	Alquiler Y Arrendamiento De Vehículos Automotores		22	
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:		13/04/2022		FECHA DE EVALUACIÓN		1/12/2022	
AUTORIDAD COMPETENTE	IDENTIFICACION DE LA NORMA	REQUISITO LEGAL	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO LEGAL	EVIDENCIAS REQUISITOS LEGAL	RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLE/NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
Congreso	Decreto Legislativo N° 1218	Decreto Legislativo que regula el uso de las cámaras de videovigilancia	Artículo 1°. El presente decreto legislativo tiene como objeto regular el uso de cámaras de videovigilancia en bienes de dominio público, vehículos de servicio de transporte público de pasajeros y establecimientos comerciales abiertos al público con un aforo de cincuenta (50) personas o más, como instrumento de vigilancia ciudadana, para la prevención de la violencia y del delito, así como el control y persecución del delito o falta en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.	Registros de la video vigilancia	SSOMA	CUMPLE	
Congreso	Ley 30024	Ley que crea el Registro Nacional de Historias Clínicas Electrónicas	Sétima disposición complementaria final y Única disposición complementaria transitoria. Los establecimientos de salud y los servicios médicos de apoyo que implementan sistemas de información de historias clínicas electrónicas deben cumplir con lo establecido en la disposición séptima disposición complementaria final, y cuyo texto se inserta como comentario. Los establecimientos de salud y los servicios médicos de apoyo del país que cuentan con historias clínicas electrónicas o informatizadas deben adecuarlas a lo establecido en la presente Ley y su reglamento, dentro de un plazo de 180 días calendario, contado a partir de la vigencia del reglamento. Art 7. Los que intervengan en la gestión de la información contenida en el Registro Nacional de Historias Clínicas Electrónicas están obligados a guardar confidencialidad respecto de este, de conformidad con el numeral 6) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú; la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales, y demás normas, bajo responsabilidad administrativa, civil o penal, según sea el caso.	Registro de exámenes médicos ocupacionales	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	DS Nº 012-2014-TR	Aprueba el Registro Unico de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el art 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 2.- Modificación del artículo 110 del Reglamento de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por DS Nº 005-2012-TR Modifíquese el artículo 110 del Reglamento de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por DS Nº 005-2012-TR, en los siguientes términos: Artículo 110.- La notificación a que se refiere el artículo 82 de la Ley debe realizarse en los plazos siguientes: a) Empleadores: - Los Accidentes de Trabajo Mortales y los Incidentes Peligrosos: dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de ocurridos. b) Centro Médico Asistencial (público, privado, militar, policial o de seguridad social): - Los Accidentes de Trabajo: hasta el último día hábil del mes siguiente de ocurrido. - Las Enfermedades Ocupacionales: dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de conocido el diagnóstico. Los empleadores tienen un deber de colaboración con los centros médicos asistenciales, relativo a facilitar información a su disposición, que sea necesaria para que estos últimos cumplan con la notificación a su cargo. La obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitadas en el ámbito laboral, prevista en el literal c) del artículo 82 de la Ley, será efectuada en aquellos casos específicos que sean solicitados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Única.- De la derogación de los anexos Déjense sin efecto los Formularios Nos. 01 y 02 del Reglamento de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobados por DS Nº 005-2012-TR, así como las demás disposiciones que se mencionan al presente DS.	Procedimiento de Investigación de incidentes, accidentes	SSOMA	CUMPLE	
MINSa	Resolución Ministerial Nº 506-2012-MINSA	Directiva Sanitaria Nº 046-MINSA-DGE-V.01 que establezca la Notificación de Enfermedades y Eventos Sujetos a Vigilancia Epidemiológica en Salud Pública	Punto 6 numeral 2. Toda persona natural y/o jurídica está obligada a comunicar de la manera más rápida cualquier caso identificado de las enfermedades y eventos considerados en la presente directiva sanitaria. Toda trabajador de salud está obligado a reportar o notificar cualquier caso identificado de las enfermedades y eventos considerados en la presente directiva sanitaria.	Aplicación Literal	SSOMA	CUMPLE	
Congreso	Constitución Política del Perú	Constitución Política del Perú	Todo ciudadano tiene derecho a la atención integral de su salud. (Artículo 7) Toda persona tiene derecho a un trabajo digno. (Art. 23)	Informativo/ Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	D. S. N° 019-2006-TR	Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo	Infracciones a las normas de seguridad y salud en el trabajo Art. 26°: Infracciones leves Art. 27°: Infracciones graves Art. 28°: Infracciones muy graves.	Informativo	N.A.	CUMPLE	
MINTRA	D.S. 014-2013 TR	Aprueban Reglamento del Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Referente al registro de Auditores acreditados para realizar auditorías en SSO	Registro de auditoría por auditores externos del MTPE- Informativo	SSOMA	CUMPLE	
Ministerio de La Mujer y Población Vulnerable	D.S. Nº 002-2014-MIMP	Reglamento de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	Ley General de la Persona con Discapacidad, aplicable a las personas naturales y jurídicas de derecho público y privado.	Reglamento Interno de Trabajo	Recursos Humanos	CUMPLE	
Ministerio de La Mujer y Desarrollo Social	D.S. Nº 002-2010-MIMDES	Aprueban reglamento de la Ley Nº 29392, Ley que establece infracciones y sanciones por el incumplimiento de la Ley General de la persona con discapacidad y su reglamento.	Artículo Nº 1.- La presente norma establece las disposiciones reglamentarias de la Ley Nº 29392, Ley que establece infracciones y sanciones por incumplimiento de la Ley Nº 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, y su Reglamento, en adelante la Ley.	Informativo	Recursos Humanos	CUMPLE	
ESSALUD	Directiva N° 010-GG-ESSALUD-99	Aviso e investigación de Accidentes de Trabajo	Disposiciones: 7.1 Del Aviso de Accidente de Trabajo 7.1.1 Es obligatorio para todo accidente de trabajo, incluidos los ocurridos en empresas que no están obligadas a contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, el uso del Formato Nº 01, de "Aviso de Accidente de Trabajo". 7.1.2 El Formato Nº 01 es el único documento que debe presentar la entidad empleadora ante la ocurrencia de un accidente de trabajo. Art. 168-A.- El que, incumpliendo las normas de seguridad, ponga en riesgo la vida de los trabajadores será sancionado con pena privativa de la libertad no menor de 2 a ni mayor de 5 años. Si por el incumplimiento la consecuencia fuera de lesiones graves o muerte la pena será no menor de 5 ni mayor de 10 años.	Registro de reporte de accidentes y formato de notificación de todos los accidentes a posta medica	SSOMA	CUMPLE	
Congreso	DL N° 635	Código Penal	Art. 168-A.- El que, incumpliendo las normas de seguridad, ponga en riesgo la vida de los trabajadores será sancionado con pena privativa de la libertad no menor de 2 a ni mayor de 5 años. Si por el incumplimiento la consecuencia fuera de lesiones graves o muerte la pena será no menor de 5 ni mayor de 10 años.	Informativo	SSOMA	NO APLICA	
MINTRA	DS 005-2012-TR	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Artículo 32°.- La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente: a) La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo. b) El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control. d) El mapa de riesgo. e) La planificación de la actividad preventiva. f) El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Implementación del SGSST	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	DS 005-2012-TR	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Artículo 33°.- Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son: a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. b) Registro de exámenes médicos ocupacionales. c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergnómicos. d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo. e) Registro de estadísticas de seguridad y salud. f) Registro de equipos de seguridad o emergencia. g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. h) Registro de auditorías. Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial.	Registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	DS 005-2012-TR	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Artículo 90°.- La revisión del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se realiza por lo menos una (1) vez al año. El alcance de la revisión debe definir según las necesidades y riesgos presentes. Artículo 110°.- La notificación a que se refiere el artículo 82 de la Ley debe realizarse en los plazos siguientes: a) Empleadores: - Los Accidentes de Trabajo Mortales y los Incidentes Peligrosos: dentro del plazo máximo de veinticuatro (24) horas de ocurridos. b) Centro Médico Asistencial (público, privado, militar, policial o de seguridad social): - Los Accidentes de Trabajo: hasta el último día hábil del mes siguiente de ocurrido. - Las Enfermedades Ocupacionales: dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de conocido el diagnóstico. La obligación de informar cualquier otro tipo de situaciones que alteren o pongan en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitadas en el ámbito laboral, prevista en el literal c) del artículo 82 de la Ley, será efectuada en aquellos casos específicos que sean solicitados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	Revisión por la dirección del sistema de gestión	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	DS 005-2012-TR	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Art. 46.- El empleador debe proporcionar al personal que conforma el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, una tarjeta de identificación o un distintivo especial visible, que acredite su condición.	Procedimiento de Investigación de incidentes, accidentes	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	DS 005-2012-TR	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Art. 101.- El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49° de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización.	Distintivo.	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	DS 005-2012-TR	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Art. 101.- El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49° de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización.	Exámenes Médicos Ocupacionales	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	DS 006-2014-TR	Modifica el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR.	Artículo 27.- El empleador (...) garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención. (...) La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo; estas capacitaciones son consideradas como válidas para efectos del cumplimiento del deber de capacitación a que alude el artículo 27 de la Ley.	Plan de capacitación - SSOMA	SSOMA	CUMPLE	

NLC-SSOMA-MT-05: MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS



RAZÓN SOCIAL		RUC	DIRECCION	TIPO DE ACTIVIDAD ECONOMICA	N° DE TRABAJADORES		
NEGOCIOS LA CENTRAL S.R.L.		20504832661	Av. Central Nro. 822 A-H Pamploña Alta Sec. Leoncio Prado, San Juan de Miraflores - Lima	Alquiler Y Arrendamiento De Vehículos Automotores	22		
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:		13/04/2022		FECHA DE EVALUACIÓN		1/12/2022	
AUTORIDAD COMPETENTE	IDENTIFICACION DE LA NORMA	REQUISITO LEGAL	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO LEGAL	EVIDENCIAS REQUISITOS LEGAL	RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLE/NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
MINTRA	DS 006-2014-TR	Modifica el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR.	Artículo 28.- [...] La capacitación puede ser impartida directamente por el empleador, mediante terceros o por la Autoridad Administrativa de Trabajo. En ningún caso el costo de la capacitación recaerá sobre los trabajadores.	Plan de capacitación - SSOMA	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	DS 006-2014-TR	Modifica el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR.	Artículo 73.- [...] Entiéndase que en el caso de los Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo, la autorización previa requerida para el uso de licencia con goce de haber o su ampliación referida en el artículo 32 de la Ley, es otorgada por el empleador que, por tener menos de 20 trabajadores a su cargo, no está obligado a contar con Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. [...]	CSST	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	DS Nº 012-2014-TR	Aprueba el Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el art 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Art1. Aprueban registro único de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y Art 2 Modifica el art 110 de la Ley general de salud en el trabajo	Informativo	Seguridad	CUMPLE	
MINTRA	DS 012-2013 TR	Decreto supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspeccion de Trabajo 28806	DECRETA: Artículo 1º.- Deróguense el numeral 23.6 del artículo 23º; el numeral 24.1 del artículo 24º; y el numeral 48.2 del artículo 48º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006- TR. Artículo 2º.- Incorpórense los numerales 25.19 y 25.20 al artículo 25º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR	Informativo	Recursos humanos	CUMPLE	
ESSALUD	Resolución de Gerencia General N° 623- GGESSALUD-2019	Aprueban Directiva "Registro de Accidentes de Trabajo y Gestión del Formulario de Aviso de Accidente de Trabajo en las IPRESS de EsSalud.	Art 7.1.3. La presentación del formulario "Aviso de Accidente de Trabajo" es obligatorio para informar y registrar los accidentes de trabajo que son atendidos en las IPRESS, incluso para aquellos accidentes que ocurran en entidades empleadoras no obligadas a contratar el SCTR. Art 7.1.4. La presentación del formulario de "Aviso de Accidente de Trabajo", según el tipo de trabajador que sufre el accidente de trabajo debe cumplir con lo siguiente: . Para el caso del trabajador dependiente: el formulario de "Aviso de Accidente de Trabajo debe contar con el sello y firma del Representante Legal o autoridad competente debidamente autorizada. Art 7.1.5. En circunstancias justificables como la distancia y/u horario, el plazo para que la entidad empleadora presente el formulario de "Aviso de Accidente de Trabajo" ante la IPRESS es: Dos (02) días calendario, subsiguientes a la ocurrencia del accidente, para los casos ocurridos en Lima Metropolitana y el Callao, y Cinco (05) días calendario, subsiguientes a la ocurrencia del accidente, para los casos ocurridos en provincia. La presentación del formulario de "Aviso de Accidente de Trabajo" fuera del plazo establecido es considerado extemporáneo. Art 7.1.7. En caso la entidad empleadora no cumpla con dar aviso del accidente de trabajo a la IPRESS, el trabajador accidentado, el acompañante testigo del accidente o el médico tratante de la UPSD de Urgencia/Emergencia de la IPRESS que atiende al trabajador accidentado, pueden dar aviso del accidente de trabajo ante la IPRESS. En tal caso, el trabajador accidentado o el acompañante presenta ante la IPRESS el formulario de "Aviso de Accidente de Trabajo", en la que declara, entre otros, haber comunicado al Supervisor o Jefe inmediato de la entidad empleadora el accidente de trabajo ocurrido. Dicha declaración tiene carácter de declaración jurada y su falsedad es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.	Registro de accidentes de trabajo SCTR	SSOMA	CUMPLE	
MTC	DS N° 016-2009-MTC	Texto Único Ordenado del Reglamento Nacional de Tránsito - Código de Tránsito, del 22 de abril del 2009	Para subir o bajar de los vehículos, los peatones deben hacerlo: 1) Cuando los vehículos estén detenidos. 2) Por la(s) puerta(s) ubicadas a la derecha del timón, cuando el vehículo se ubique en el carril derecho de la vía. 3) Teniendo precaución con el tránsito de vehículos menores y bicicletas. (Art. 79)	Informativo	SSOMA	NO APLICA	
Ministerio de La Mujer y Población Vulnerable	DS N° 001-2016-MIMP	Decreto Supremo que desarrolla la Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.	Conjunto de condiciones que facilitan el desarrollo sostenido del servicio a favor de las usuarias; a través de la promoción del servicio de lactario, la difusión de los beneficios de la lactancia materna, y la información o capacitación a favor de las usuarias, el personal y directivos o funcionarios de la institución pública o privada. Las acciones para un funcionamiento óptimo del servicio de lactario son: 8.1. Promoción, información y/o capacitación sobre los beneficios de la lactancia materna, implementando estrategias para dar sostenibilidad al servicio. 8.2. Promoción del servicio de lactario. 8.3. Elaboración de Directivas internas o reglamentos internos para regular la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio de lactario. 8.4. Implementación de un Registro de usuarias del servicio de lactario y registro de asistencia. 8.5. Instalación de letreros de señalización de la ubicación del lactario. 8.6. Instalación de letrero de identificación del área del lactario. 8.7. Higiene permanente del área ocupada por el servicio de lactario en cada turno de trabajo.	Informativo (instalaciones del cliente)	SSOMA	NO APLICA	
Ministerio de La Mujer y Población Vulnerable	D.S. N° 002-2014-MIMP	Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	Artículo 56.- Reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado 56.1 Los empleadores, al registrar a sus trabajadores en la Planilla Electrónica, señalan obligatoriamente si se trata de personas con discapacidad. 56.2 La obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual. 56.3 El Sistema de Inspección del Trabajo determina en el mes de enero de cada año, el cumplimiento de la cuota correspondiente a las personas con discapacidad, en el año anterior. Para ello, verifica la información contenida en la Planilla Electrónica, aplica los criterios de cálculo previstos y notifi ca a los empleadores que no han cumplido con la cuota, dando inicio al correspondiente procedimiento sancionador. 56.4 Los empleadores notifi cados por el incumplimiento efectúan sus descargos acreditando fehacientemente: a) No haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas. b) En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir: 1.1 Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa; 1.2 Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla; 1.3 Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y 1.4 Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen. 56.5 Los servicios de Acercamiento Empresarial y de Bolsa de Trabajo que se prestan a través de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en co-gestión con los gobiernos regionales, desarrollan estrategias especializadas de vinculación entre oferta y demanda, para facilitar a los empleadores el cumplimiento de la cuota.	Procedimiento de contratación de personas con discapacidad	Recursos Humanos	CUMPLE	
Ministerio de La Mujer y Población Vulnerable	D.S. N° 002-2014-MIMP	Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	Artículo 67.- Certificación de la persona con discapacidad 67.1 Las personas con discapacidad o sus representantes legales, padres, tutores, curadores e interesados en obtener la certificación de la discapacidad, deben solicitarlo en los servicios de los hospitales que señala el artículo 769 de la Ley. 67.2 La evaluación, calificación y certificación de la discapacidad son gratuitas por única vez.	Informativo	Recursos Humanos	CUMPLE	
Ministerio de La Mujer y Población Vulnerable	D.S. N° 002-2014-MIMP	Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	Artículo 68.- Reconocimiento de la discapacidad por la autoridad nacional La persona con discapacidad que cuenta con documentos emitidos en el extranjero que acrediten su condición de discapacidad, deberá presentarlos debidamente apostillados por la autoridad competente del país que los emitió, de acuerdo con lo establecido en el Convenio de la Apostilla. En caso contrario, los documentos deberán contar con las certificaciones de firmas efectuadas por el representante del Consulado del Perú correspondiente y por el área de certificaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores. LA EMPRESA deberá contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) a los empleados y obreros con calidad de afiliados regulares del Seguro Social de Salud, el cual otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional. (Art. 1°)	Informativo	Recursos Humanos	CUMPLE	
MINSA	DS N° 003-98-SA	Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. del 14 de abril de 1998	La capacitación, cualquiera que sea su modalidad, debe realizarse dentro de la jornada de trabajo. La capacitación puede ser impartida por el empleador, directamente o través de terceros. En ningún caso el costo de la formación recaerá sobre los trabajadores, debiendo ser asumido íntegramente por el empleador. (Art. 28)	Todos los trabajadores cuentan con un SCTR.	Recursos Humanos	CUMPLE	
MINTRA	DS 005-2012-TR	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.	La capacitación puede ser impartida por el empleador, directamente o través de terceros. En ningún caso el costo de la formación recaerá sobre los trabajadores, debiendo ser asumido íntegramente por el empleador. (Art. 28)	Programa de capacitación - SSOMA	SSOMA	CUMPLE	
MINTRA	DS 006-2014-TR	Modifica el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR.	Artículo 20.- [...] El Inspector no excluye los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el inciso c) del artículo 49 de la Ley. a) Al inicio de la relación laboral o, para el inicio de la relación laboral, se realiza un examen médico ocupacional que acredite el estado de salud del trabajador. Los trabajadores deberán acreditar su estado de salud mediante un certificado médico ocupacional que tendrá validez por un periodo de dos (2) años, siempre y cuando se mantengan en la misma actividad económica. Los certificados de los exámenes médicos ocupacionales que se realizan durante la relación laboral, tienen igual periodo de validez. El costo de estos exámenes es de cargo del empleador. b) Los trabajadores o empleadores de empresas podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional adicional que debe ser pagado por el empleador. La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador. c) Los estándares anteriores no se aplican a las empresas que realiza actividades de alto riesgo, las cuales deberán cumplir con los estándares mínimos de sus respectivos Sectores. d) En el caso de las relaciones laborales que excedan el periodo de prueba y no cumplan el periodo señalado por el inciso d) del mencionado artículo 49, el examen médico de inicio es válido, siempre y cuando se mantenga en la misma actividad económica, para todo efecto y será presentado por el trabajador ante el próximo empleador, en caso de que no hayan transcurridos 2 años desde el examen médico ocupacional inicial mencionado. e) En ningún caso, el costo del examen médico debe recaer en el trabajador. Asimismo, el Ministerio de Salud publica los precios referenciales de las pruebas y exámenes	Informativo	Recursos Humanos	CUMPLE	

NLC-SSOMA-MT-05: MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS



RAZÓN SOCIAL		RUC	DIRECCION		TIPO DE ACTIVIDAD ECONOMICA		N° DE TRABAJADORES		
NEGOCIOS LA CENTRAL S.R.L.		20504832661	Av. Central Nro. 822 A.H Pampolona Alta Sec. Leoncio Prado, San Juan de Miraflores - Lima		Alquiler Y Arrendamiento De Vehículos Automotores		22		
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:						FECHA DE EVALUACIÓN		1/12/2022	
AUTORIDAD COMPETENTE	IDENTIFICACION DE LA NORMA	REQUISITO LEGAL	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO LEGAL		EVIDENCIAS REQUISITOS LEGAL	RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLE/NO CUMPLE	OBSERVACIÓN	
MINTRA	DS N° 007-2002-TR	Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Sobretiempo - de fecha 03/07/2002	REGÍMENES A TÍPICOS DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO: Artículo 4.- En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el Artículo 1.		Horarios de Trabajo remoto	Recursos Humanos	CUMPLE		
MINTRA	D.S. 014 -2013 TR	Aprueban Reglamento del Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 2º.- Créese el "Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo", a cargo de las Direcciones de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo, o dependencias que hagan sus veces, de las Direcciones Gerenciales Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional.		Auditoria MINTRA y registro	SSOMA	CUMPLE		
MINSA	DS N° 015-2005-SA	Reglamento sobre Valores Límites Permisibles para Agentes Químicos en el Ambiente de Trabajo, del 6 de julio de 2005.	LA EMPRESA se encuentra obligada a respetar límites para las concentraciones de agentes químicos en los ambientes de trabajo. Los límites establecidos para las concentraciones de químicos deben asegurar que un trabajador pueda desempeñar su labor indefinidamente, cumpliendo con una jornada de 8 horas diarias y 40 horas por semana, durante toda su vida laboral, sin sufrir daños ni molestias a la salud. (Art. 5º)		Monitoreos de agentes químicos identificados	SSOMA	NO APLICA		
MTC	DS N° 016-2009-MTC	Texto Único Ordenado del Reglamento Nacional de Tránsito - Código de Tránsito, del 22 de abril del 2009	Los límites que LA EMPRESA debe respetar se encuentran establecidos en las Tablas I, II y III de esta norma. Artículo 85.- Uso del cinturón de seguridad. El uso de cinturones de seguridad es obligatorio para las personas que ocupen los asientos delanteros de los vehículos en circulación, con excepción de los vehículos que pertenecen a la categoría L. En los asientos posteriores su uso es obligatorio en todos los vehículos cuando los tengan incorporados de fábrica y en los demás casos en que, de acuerdo a las normas vigentes, se encuentren obligados a tenerlos.		Uso obligatorio de cinturón de seguridad	SSOMA	NO APLICA		
MINTRA	DS N° 016-2016-TR	Modifican el reglamento de la Ley N° 29783	Artículo 1.- Modifíquese el artículo 101 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR y modificado por Decreto Supremo N° 0062014-TR, el que queda redactado de la siguiente manera: "Artículo 101.- El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud. Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el literal d) del artículo 49 de la Ley; a) Los exámenes médicos ocupacionales se practican cada dos (2) años. En el caso de nuevos trabajadores se tendrá en cuenta su fecha de ingreso, para el caso de los trabajadores con vínculo vigente se tomará en cuenta la fecha del último examen médico ocupacional practicado por su empleador. b) Los trabajadores o empleadores podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional de salida. La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador. c) Los estándares anteriores no se aplican a las empresas que realizan actividades de alto riesgo, conforme lo establece el inciso d) del artículo 49 de la Ley, las cuales deberán cumplir con los estándares mínimos de sus respectivos Sectores. d) En ningún caso el costo del examen médico será asumido por el trabajador. Asimismo, el Ministerio de Salud publica los precios referenciales de las pruebas y exámenes auxiliares que realizan las empresas registradas que brindan servicios de apoyo al médico ocupacional."		Exámenes medicos ocupacionales	Recursos Humanos	CUMPLE		
MTC	DS N° 058-2003-MTC	Reglamento Nacional de Vehículos (del 12 de octubre de 2003)	El silenciador del sistema de escape debe amortiguar los ruidos producidos por la combustión en el motor, reduciéndolas a fin de cumplir con la normativa vigente en Límites Máximos Permisibles para ruidos. (Anexo 3.9)		Monitoreo de ruido de vehículos	SSOMA	CUMPLE		
MINTRA	DS N° 001-2015-TR	Decreto Supremo que reglamenta la Ley N° 29992, Ley que modifica la Ley N° 26644, estableciendo la extensión del descanso postnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad, de fecha 29 de enero de 2015	PRIMERA.- Modifi cación del Reglamento de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, aprobado por Decreto Supremo N° 005- 2011-TR Modifíquense los artículos 3, 7 y 8 del Reglamento de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2011-TR, los que quedan redactados de la siguiente manera: "Artículo 3.- Descanso adicional por nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad En los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, el descanso postnatal se extenderá por treinta (30) días naturales adicionales.		informativo	SSOMA	CUMPLE		
MINSA	DS N° 009-97-SA	Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, del 09 de setiembre de 1997	Las Entidades Empleadoras están obligadas a cumplir las normas de salud ocupacional que se establezcan con arreglo a Ley. Cuando ocurra un siniestro por incumplimiento comprobado de las normas antes señaladas, el Seguro Social de Salud - ESSALUD o la Entidad Prestadora de Salud que lo cubra, tendrá derecho a exigir de la entidad empleadora el reembolso del costo de las prestaciones brindadas. (Art. 8º)		informativo	N.A.	CUMPLE		
MINTRA	D.S. 014 -2013 TR	Aprueban Reglamento del Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 16.- ELECCION DEL AUDITOR Para los fines del presente Reglamento, todo empleador deberá elegir a un Auditor inscrito en el Registro; considerando además, la especialidad, el tamaño, la actividad, la cantidad de trabajadores, los niveles de riesgo y los resultados de las Inspecciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo si fuera el caso, entre otros criterios, para garantizar la idoneidad del Auditor. La selección del Auditor cuenta con la participación de los trabajadores y sus representantes, para cuyo efecto el empleador publicará la lista de al menos dos (2) candidatos para realizar la auditoría. Los trabajadores tendrán un plazo de cinco (5) días hábiles, a contarse desde el día siguiente de la publicación, para presentar la tacha sustentada de alguno o todos los candidatos. El Auditor será determinado por el empleador entre los candidatos que no cuenten con tacha por parte de los trabajadores o sus representantes.		informativo	SSOMA	CUMPLE		
MINTRA	DS N° 039-91-TR	Establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones, del 31 de diciembre de 1991.	El Reglamento Interno de Trabajo, determina las condiciones a que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones. Deberá contener las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales, entre ellas: a) Admisión o ingreso de los trabajadores; b) Las jornadas y horarios de trabajo; tiempo de la alimentación principal; c) Normas de control de asistencia al trabajo; d) Normas de permanencia en el puesto conteniendo: permisos, licencias e inasistencias; e) Modalidad de los descansos semanales; f) Derechos y obligaciones del empleador; g) Derechos y obligaciones del trabajador; h) Normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores; i) Medidas disciplinarias; j) Persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y la tramitación de los mismos; k) Normas elementales que se deben observar dentro del desarrollo de la actividad laboral, con la finalidad de cautelar la higiene y seguridad en el trabajo, e indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, así como las instrucciones respectivas para prestar los primeros auxilios; l) Las demás disposiciones que se consideren convenientes de acuerdo a la actividad de la empresa.		Reglamento Interno de Trabajo	Recursos Humanos	CUMPLE		
MINTRA	DS N° 039-91-TR	Establecen el Reglamento Interno de Trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones, del 31 de diciembre de 1991.	LA EMPRESA está obligada a contar con Reglamento Interno de Trabajo, en caso ocupe más de cien (100) trabajadores (artículo 31°).		Reglamento Interno de Trabajo	Recursos Humanos	CUMPLE		
PCM	DS N° 039-93-PCM	Reglamento de prevención y control del cáncer profesional, del 28 de junio de 1993	En el desarrollo de actividades ocupacionales que impliquen una sobreexposición previsible, los trabajadores contarán con equipos de protección individual apropiados, además deberán señalarse las áreas de riesgo para evitar el acceso de personas no autorizadas. (Art. 15°)		informativo	SSOMA	NO APLICA		
Congreso	Ley 26644	Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante	Artículo 1.- Precízase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal. El goce de descanso pre natal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post-natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto. (Norma modificada por la Ley 29992)		informativo	Recursos Humanos	NO APLICA		
Congreso	LEY 27050	Ley general de la persona con discapacidad	44.1 Toda infraestructura de uso comunitario, público y privado, deberá estar dotada de acceso, ambientes, corredores de circulación, e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.		informativo	SSOMA	NO APLICA		
Congreso	Ley 27606	Ley que modifica la Ley N° 26644, estableciendo la extensión del descanso postnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad.	Artículo Único.- Objeto de la ley Incorpórase como segundo párrafo del Artículo 1 de la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, el texto siguiente: "Artículo 1.- (...) El descanso postnatal se extenderá por 30 (treinta) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple."		informativo	Recursos Humanos	NO APLICA		
Congreso	Ley N° 29896	Ley que Establece la Implementación de Lactarios en las Instituciones del sector público y privado promoviendo la lactancia materna	Art. 2.- "... el lactario es un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las madres trabajadoras extraigan su leche materna durante el horario de trabajo, asegurando su adecuada conservación.		informativo / Ambiente proporcionado por el cliente	Recursos Humanos	NO APLICA		
Congreso	Ley N° 27942	Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, del 27 de febrero de 2006	La empresa tiene el deber de generar un procedimiento que facilite denuncias por actos de hostigamiento sexual con la consecuente reglamentación en el RIT.		Protocolo de hostigamiento sexual	Recursos Humanos	CUMPLE		
Congreso	Ley N° 28705	Ley general para la prevención y control de los riesgos del consumo del tabaco (del 5 de abril de 2006)	Prohíbese fumar en cualquier establecimiento dedicado a la salud o a la educación sean públicos o privados, en las dependencias públicas y en cualquier medio de transporte público. En centros laborales, hoteles, restaurantes, cafés, bares y otros centros de entretenimiento, los propietarios y/o empleadores tendrán la opción de permitir el consumo de tabaco, en áreas designadas para fumadores que en todos los casos deben estar separadas físicamente de las áreas donde se prohíbe fumar y deben contar con mecanismos que impidan el paso del humo hacia el resto del local y ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior. (Art. 3)		Señalización en ambientes de trabajo	SSOMA	CUMPLE		

NLC-SSOMA-MT-05: MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS



RAZÓN SOCIAL		RUC	DIRECCION	TIPO DE ACTIVIDAD ECONOMICA	N° DE TRABAJADORES		
NEGOCIOS LA CENTRAL S.R.L.		20504832661	Av. Central Nro. 822 A-H Pampolona Alta Sec. Leoncio Prado, San Juan de Miraflores - Lima	Alquiler Y Arrendamiento De Vehiculos Automotores	22		
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:		13/04/2022		FECHA DE EVALUACIÓN		1/12/2022	
AUTORIDAD COMPETENTE	IDENTIFICACION DE LA NORMA	REQUISITO LEGAL	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO LEGAL	EVIDENCIAS REQUISITOS LEGAL	RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLE/NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
Congreso	Ley N° 28705	Ley general para la prevención y control de los riesgos del consumo del tabaco (del 5 de abril de 2006)	En todos los establecimientos a los que se refiere el artículo 3 de la presente Ley, deben colocarse, en un lugar visible, carteles con la siguiente inscripción: "ESTÁ PROHIBIDO FUMAR EN LUGARES PÚBLICOS COMO ÉSTE, SEGÚN LA LEY Nº ..." "FUMAR ES DAÑINO PARA LA SALUD, EL HUMO DAÑA TAMBIÉN A LOS NO FUMADORES" Las dimensiones y características de los carteles serán determinadas en el reglamento de la presente Ley. (Art. 4) Artículo 2.- La presente Ley es de aplicación a las personas naturales y jurídicas de derecho público y privado comprendidas en los alcances de la Ley Nº 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, y su Reglamento con las limitaciones establecidas en la Constitución Política del Perú y otras leyes. Prohíbase fumar en los establecimientos dedicados a la salud o a la educación, en las dependencias públicas, en los interiores de los lugares de trabajo, en los espacios públicos cerrados y en cualquier medio de transporte público, los que son ambientes ciento por ciento libres de humo de tabaco. Se entiende por interiores o espacios públicos cerrados todo lugar de trabajo o de acceso al público que se encuentre cubierto por un techo y cerrado entre paredes, independientemente del material utilizado para el techo y de que la estructura sea permanente o temporal. (Artículo 2 que modifica el artículo 3.) Artículo 3. En todos los establecimientos dedicados a la salud o a la educación, en las dependencias públicas, en los interiores de los lugares de trabajo, en los espacios públicos cerrados y en cualquier medio de transporte público deben colocarse, en un lugar visible, carteles con la siguiente inscripción: "ESTÁ PROHIBIDO FUMAR EN LUGARES PÚBLICOS POR SER DAÑINO PARA LA SALUD" "AMBIENTE 100% LIBRE DE HUMO DE TABACO" (Artículo 2 que modifica el artículo 4.)	Señalización en ambientes de trabajo	SSOMA	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 29392	Ley que establece infracciones y sanciones por incumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad y su reglamento	Artículo 17. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.	Informativo	--	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 29517	Ley que modifica la Ley Nº 28705, Ley General para la prevención y control de los riesgos del consumo del tabaco, para adecuarse al convenio marco de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para el control del tabaco del 02 de abril de 2010	Prohíbase fumar en los establecimientos dedicados a la salud o a la educación, en las dependencias públicas, en los interiores de los lugares de trabajo, en los espacios públicos cerrados y en cualquier medio de transporte público deben colocarse, en un lugar visible, carteles con la siguiente inscripción: "ESTÁ PROHIBIDO FUMAR EN LUGARES PÚBLICOS POR SER DAÑINO PARA LA SALUD" "AMBIENTE 100% LIBRE DE HUMO DE TABACO" (Artículo 2 que modifica el artículo 4.)	Señalización en ambientes de trabajo	SSOMA	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 29517	Ley que modifica la Ley Nº 28705, Ley General para la prevención y control de los riesgos del consumo del tabaco, para adecuarse al convenio marco de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para el control del tabaco del 02 de abril de 2010	En todos los establecimientos dedicados a la salud o a la educación, en las dependencias públicas, en los interiores de los lugares de trabajo, en los espacios públicos cerrados y en cualquier medio de transporte público deben colocarse, en un lugar visible, carteles con la siguiente inscripción: "ESTÁ PROHIBIDO FUMAR EN LUGARES PÚBLICOS POR SER DAÑINO PARA LA SALUD" "AMBIENTE 100% LIBRE DE HUMO DE TABACO" (Artículo 2 que modifica el artículo 4.)	Señalización en ambientes de trabajo	SSOMA	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 29783	Ley de Seguridad y Salud En el Trabajo	Artículo 17. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.	En Implementación de un sistema de Gestión.	Gerencia/ Recursos Humanos	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 29981	Ley que crea la SUNAFIL, Modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y de la Ley 27867, Ley Orgánicas de Gobiernos Regionales.	La Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	Informativo	SSOMA	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 29992	Ley que modifica la Ley N° 26644, estableciendo la extensión del descanso postnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad.	Modifícase el segundo párrafo del artículo 1 de la Ley 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, modificado por la Ley 27606, en los términos siguientes: "Artículo 12.- (...) El descanso postnatal se extiende por treinta (30) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. En este último caso, la discapacidad es acreditada con la presentación del correspondiente certificado cado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado."	Informativo	Recursos Humanos	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 30222	Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento. Sin perjuicio del liderazgo y responsabilidad que la ley asigna, los empleadores pueden suscribir contratos de locación de servicios con terceros, regulados por el Código Civil, para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la Ley 29245 y el Decreto Legislativo 1038". 26	Informativo	SSOMA	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 26790	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, del 17 de mayo de 1997	LA EMPRESA esta obligada a cumplir las normas de salud ocupacional establecidas con arreglo a Ley. Cuando ocurra un siniestro por incumplimiento comprobado de las normas antes señaladas, el Seguro Social de Salud - ESSALUD o la Entidad Prestadora de Salud que lo cubra, tendrá derecho a exigir de la entidad empleadora el reembolso del costo de las prestaciones brindadas. (Art. 109)	Los trabajadores cuentan con Seguro de Vida Ley y SCTR.	SSOMA	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 26842	Ley General de Salud, del 20 de julio de 1997	Art 101.- Las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, los equipos, maquinarias, instalaciones, materiales y cualquier otro elemento relacionado con el desempeño de actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, se sujetan a las disposiciones que dicta la Autoridad de Salud competente, la que vigilará su cumplimiento. Art 102.- Las condiciones higiénicas y sanitarias de todo centro de trabajo deben ser uniformes y acordes con la naturaleza de la actividad que se realiza sin distinción de ~~raza o categoría, edad o sexo~~	Informativo / brindado por el Cliente.	SSOMA	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 28551	Ley que establece la obligación de elaborar y presentar planes de contingencia (fecha 19 de junio de 2005.	Art.10.- Se deberá de realizar los simulacros necesarios para la correcta aplicación de los procedimientos contenidos en los Planes de Contingencia y de Prevención y Atención de Desastros.	Ejecución de simulacros de acuerdo al programa	SSOMA	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 28806	Ley General de Inspección del Trabajo, del 22 de julio de 2006	En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, LA EMPRESA responde directamente por infracciones de los contratistas y subcontratistas y trabajadores de empresas de servicios o cooperativas que laboran en sus instalaciones, estableciéndose responsabilidad solidaria si el cumplimiento corresponde a varios sujetos conjuntamente. (Art. 429) ARTICULO 2.- "UE LA LICENCIA POR PATERNIDAD	Informativo	SSOMA	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 30807	Ley que modifica la ley 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada	2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. 2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de: a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre. 2.3 El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas: a) Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija. b) Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo. c) A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por profesional debidamente colegiado. 2.4 En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a nacido/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias. 2.5 El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario ~~a la fecha probable de parto de la madre~~	Reglamento interno de trabajo Licencias de paternidad, en caso aplique	Recursos Humanos	CUMPLE	
Congreso	Ley N° 30102	Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud ~~pro la exposición prolongada a la radiación solar.~~	2.a Desarrollar actividades destinadas a informar y sensibilizar al personal a su cargo acerca de los riesgos por la exposición a la radiación solar y la manera de prevenir los ~~daños que esta pueda causar.~~ Esta parte de la Norma Técnica Peruana 350.043 se aplica para equipos de extinción portátiles excepto los que usan agentes halogenados. No se aplica a extintores accarreados por vehículos, ni a los sistemas de instalaciones fijas (permanentes) de extinción de incendios, aunque parte de estos sistemas sean portátiles(tales como las mangueras y pitones conectados a un abastecimiento fijo de agente extintor)	Capacitación y dotación de protector solar	SSOMA	CUMPLE	
Indecopi	NTP 350.043-1	EXTINTORES PORTÁTILES Selección, Distribución, Inspección, Mantenimiento, Recarga y prueba Hidrostática.	Establece los requisitos, para el diseño de colores, símbolos, formas y dimensiones de las señales de seguridad	Inspección de Extintores	SSOMA	CUMPLE	
Indecopi	NTP 399.010-1:2015	Señales de Seguridad. Colores, símbolos, formas y dimensiones de Señales de Seguridad. Parte 1: Reglas para el diseño de las Señales de Seguridad	Comprender mediante las señales de seguridad, con la mayor rapidez posible, la información para la prevención de accidentes, la protección contra incendios, riesgos o peligros a la salud, facilitar la evacuación de emergencia.	Señalización de áreas de acuerdo a NTP	SSOMA	CUMPLE	
Indecopi	NTP 350.043-1	EXTINTORES PORTÁTILES Selección, Distribución, Inspección, Mantenimiento, Recarga y prueba Hidrostática.	1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN 1.2. Los requisitos son mínimos. Los extintores portátiles son una línea primaria de defensa con capacidad para controlar y extinguir incendios de tamaño limitado. Son necesarios aún cuando la propiedad esté equipada con sistemas o instalaciones fijas de extinción de incendios, tales como: rociadores automáticos, sistemas de agua y/o espuma contra incendio, mangueras u otros equipos fijos de protección. Los extintores no reemplazan a sistemas e instalaciones fijas.	EXTINTORES NORMADOS	SSOMA	CUMPLE	

NLC-SSOMA-MT-05: MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS



RAZÓN SOCIAL		RUC	DIRECCION	TIPO DE ACTIVIDAD ECONOMICA	N° DE TRABAJADORES		
NEGOCIOS LA CENTRAL S.R.L.		20504832661	Av. Central Nro. 822 A-H Pamploa Alta Sec. Leoncio Prado, San Juan de Miraflores - Lima	Alquiler Y Arrendamiento De Vehículos Automotores	22		
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:		13/04/2022	FECHA DE EVALUACIÓN		1/12/2022		
AUTORIDAD COMPETENTE	IDENTIFICACION DE LA NORMA	REQUISITO LEGAL	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO LEGAL	EVIDENCIAS REQUISITOS LEGAL	RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLE/NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas	R.J.N° 402-2015-J INEN	Aprueban Manual de Prevencion de Cancer Ocupacional	Artículo 1°.- Aprueban del documento normativo denominado "MANUAL DE PREVENCIÓN DE CÁNCER OCUPACIONAL".	Informativo	SSOMA	CUMPLE	
MINSA	R.M. N° 069-2011/MINSA	Documento técnico evaluación y calificación de la invalidez por accidente de trabajo y enfermedades profesionales	Artículo 29.- El mencionado Documento Técnico será de aplicación en los establecimientos de salud del Sector Salud y demás actores que participan en el proceso de evaluación y califi acción de la naturaleza y grado de invalidez por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de los trabajadores con derecho a cobertura por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.	Informativo	N.A.	NO APLICA	
MINSA	R.M. N° 312-2011/MINSA	Protocolos de exámenes medico ocupacionales y guías de diagnostico de los exámenes médicos obligatorios oor actividad	Establecer el procedimiento de vigilancia de la salud de los trabajadores para identificar, y controlar los riesgos ocupacionales en el trabajador, proporcionando información probatoria para fundamentar las medidas de prevención y control en los ambientes de trabajo.	Plan y programa anual de salud	SSOMA	CUMPLE	
MINSA	RM N° 013-2015/MINSA	Aprueban Norma Técnica de Salud para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Persona con Discapacidad, de fecha 10 de enero de 2015.	Art. 01 Aprobar la NTS N° 112-MINSA/DCSP-V.01: Norma Técnica de Salud para para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Persona con Discapacidad, que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.	Informativo	Recursos Humanos	NO APLICA	
MINTRA	RM N° 107-2015-TR	Aprueban Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados"	Artículo 4.- Criterios sobre los trabajadores y centros de trabajo para el cálculo de la cuota de empleo 4.1. El cálculo de la cuota se realiza sobre la planilla total del empleador declarada en la Planilla Electrónica, cualquiera sea el número de centros de trabajo y cualquiera sea la modalidad de contratación laboral que vincule directamente a los trabajadores con el empleador, incluyendo aquellos en modalidad de teletrabajo. 4.2. El trabajador en condición de discapacidad desde antes de iniciar su relación laboral, pero que obtiene la certificación de discapacidad con posterioridad al inicio de la misma, para efecto de la cuota de la empleo se considera trabajador con discapacidad desde el inicio de la relación laboral; para lo cual el empleador debe realizar la subsanación correspondiente del registro en Planilla Electrónica. Igualmente, el trabajador que adquiere la discapacidad con posterioridad al inicio de su relación laboral, y obtiene el certificado de discapacidad, para efecto de la cuota de empleo se considera trabajador con discapacidad desde el momento en que adquirió la misma; para lo cual el empleador debe realizar la subsanación correspondiente del registro en Planilla Electrónica. 4.3. El empleador está facultado para exigir a sus trabajadores la obtención del certificado que acredite la condición de discapacidad, de conformidad con lo establecido por la Ley y la normativa sobre la materia; debiendo brindar las facilidades para el inicio y el seguimiento del procedimiento de certificación correspondiente, tales como permisos o licencias.	El empleador que supera los 50 trabajadores en su planilla total debe cumplir la cuota del 3% de personal con discapacidad acreditada.	Recursos Humanos	NO APLICA	
MINTRA	DS N° 010-2020-TR	Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19	Artículo 8.- Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto En atención al principio de prevención establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatorias, y a efectos de cumplir con lo señalado en el numeral 18.1.2 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, el/la empleador/a debe: 8.1. Informar a el/la trabajador/a, a través de soporte físico o digital que permita dejar constancia de su debida comunicación, las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto, incluyendo aquellas medidas que el/la trabajador/a debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto. 8.2. Especificar el canal a través del cual el/la trabajador/a pueda comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto con el objeto de que el/la empleador/a le indique las medidas pertinentes a tomar. La comunicación al empleador/a sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo puede también ser realizada por cualquier persona con quien el/la trabajador/a comparta su domicilio o lugar de alojamiento domiciliario. Artículo 9.- Jornada laboral del trabajo remoto 9.1. La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada con el/la empleador/a antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con ocasión del mismo. En ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. 9.2. No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo los/as trabajadores/as de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes. 9.3. Las partes pueden pactar que el/la trabajador/a distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre la jornada máxima establecida en el párrafo 9.1. La jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana. 9.4. El/la trabajador/a remoto debe estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias, motivo por el cual deberá tomar las previsiones pertinentes para que los medios de comunicación con el empleador/a se mantengan en funcionamiento durante el horario de trabajo.	IPERC Buenas prácticas para T.R	SSOMA	APLICA	
MINTRA	DS N° 008-2020-TR	Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR	Artículo 27.- Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: 27.4 No comunicar los resultados de los exámenes médicos y/o las pruebas de la vigilancia de la salud de cada trabajador. 27.16 No verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo realizado por encargo de la principal.	IPERC Buenas prácticas para T.R	SSOMA	APLICA	
MINTRA	DS N° 008-2020-TR	Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR	Artículo 28.- Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: 28.7 No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y personas que prestan servicios dentro del ámbito del centro de labores. 28.10 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que cause daño al cuerpo o a la salud del trabajador, que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal. 28.11 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo mortal. 28.12 El incumplimiento de la normativa sobre la seguridad y salud en el trabajo que ocasione al trabajador una enfermedad ocupacional, debidamente diagnosticada y acreditada por el o los médicos especialistas según sus competencias. 28.13 No cumplir con realizar los exámenes médicos ocupacionales y/o no cumplir con realizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores.	IPERC Buenas prácticas para T.R	SSOMA	APLICA	
MINTRA	DS N° 008-2020-TR	Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR	Artículo 46.- Infracciones muy graves a la labor inspectiva 46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. 46.13 Obstaculizar, por acción u omisión, la investigación de un accidente de trabajo mortal a cargo del inspector del trabajo. 46.14 No cumplir, en caso de accidente de trabajo mortal, con la orden de cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica dispuesta por el inspector del trabajo, sobre el lugar en el que se produjo el accidente de trabajo mortal o por cualquier otra medida de emergencia.	IPERC Buenas prácticas para T.R	SSOMA	APLICA	

NLC-SSOMA-MT-05: MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS



RAZÓN SOCIAL		RUC	DIRECCION	TIPO DE ACTIVIDAD ECONOMICA		N° DE TRABAJADORES	
NEGOCIOS LA CENTRAL S.R.L.		20504832661	Av. Central Nro. 822 A.H Pamplona Alta Sec. Leoncio Prado, San Juan de Miraflores - Lima	Alquiler Y Arrendamiento De Vehículos Automotores		22	
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:			FECHA DE EVALUACIÓN				1/12/2022
AUTORIDAD COMPETENTE	IDENTIFICACION DE LA NORMA	REQUISITO LEGAL	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO LEGAL	EVIDENCIAS REQUISITOS LEGAL	RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLE/NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
MINTRA	DU N° 026-2020	Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del CORONAVIRUS (COVID-19) en el territorio nacional	Artículo 16.- Trabajo Remoto El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto 17.1 Facúltase a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19. 17.2. El trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones	IPERC Buenas prácticas para T.R	SSOMA	APLICA	
MINTRA	RM 055 -2020	"Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral"	4. ACCIONES COMPLEMENTARIAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL QUE PUEDEN ADOPTAR LOS EMPLEADORES Y LOS/LAS TRABAJADORES/AS A efecto de coadyuvar a las labores de prevención y contención del coronavirus (COVID-19) en los centros de trabajo, se recomienda a los empleadores y los/las trabajadores/as realizar las siguientes acciones: 4.1. Medidas de comunicación e información 4.1.1. Las Oficinas de Recursos Humanos o la que haga sus veces, conjuntamente, con los Comités o Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán elaborar un Plan Comunicacional referente a las medidas preventivas a adoptar por la empresa y, en caso resulte necesario, un punto de contacto para brindar información y asistencia a las autoridades sanitarias. 4.1.2. Preparar y difundir mensajes, sustentados en la información oficial que divulgue el Ministerio de Salud, mediante: charlas informativas, habilitar puntos de información, distribuir material informativo y recordatorio como afiches o medios electrónicos. 4.1.3. Poner a disposición de los/las trabajadores/as el material higiénico apropiado y suficiente, y adoptar los protocolos de limpieza que resulten necesarios. 4.1.4. Promover las prácticas saludables difundidas por el Ministerio de Salud en la empresa	PROTOCOLO PARA EL COVID 19	SSOMA	APLICA	
MINTRA	DS N° 002-2020-TR	Aprueban medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario	DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA Única.- Modificación del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Modifícase el artículo 77 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, con el siguiente texto: "Artículo 77.- De conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC) es elaborada y actualizada periódicamente, sin exceder el plazo de un año, por el/la empleador/a; se realiza en cada puesto de trabajo, con participación del personal competente, en consulta con las y los trabajadores, así como con sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo o la o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso. Son requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC: a) Las actividades rutinarias y no rutinarias, según lo establecido en el puesto de trabajo del/a trabajador/a; así como las situaciones de emergencia que se podrían presentar a causa del desarrollo de su trabajo o con ocasión del mismo. b) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el/la trabajador/a que lo ocupe sea especialmente sensibles a determinados factores de riesgo. c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo. d) Incluir las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y los adolescentes, según lo establecido en los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Ley. e) Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. f) Los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. g) Los datos estadísticos recopilados producto de la vigilancia de la salud colectiva de las y los trabajadores. Lo anterior son requisitos mínimos sin perjuicio que el empleador pueda considerar cualquier otro requisito para la gestión de riesgos. La matriz IPERC debe ser revisada	IPERC	SSOMA	APLICA	
MINTRA	DS N° 009-2020-TR	Decreto que que aprueba las normas reglamentarias del Decreto de Urgencia N° 044-2019 relativas al seguro de vida	Tienen derecho al seguro de vida: a) Los trabajadores del sector privado, independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten; y, b) Los trabajadores de entidades y empresas del sector público sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo.	Contratación del Seguro de Vida por parte del empleador	SSOMA	CUMPLE	
PCM	DU N° 038-2020	Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas	3.1 Los empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que tienen a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el acuerdo con los trabajadores. 3.2 Excepcionalmente, los empleadores referidos en el numeral precedente pueden optar por la suspensión perfecta de labores exponiendo los motivos que la sustentan, para lo cual presenta por vía remota una comunicación a la Autoridad Administrativa de Trabajo con carácter de declaración jurada según formato que como Anexo forma parte del presente Decreto de Urgencia, el cual se publica en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), en la misma fecha de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano. Dicha comunicación está sujeta a verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles de presentada la comunicación, de los aspectos mencionados en el numeral 3.4.	Comunicación a trabajadores	RRHH	CUMPLE	
MINTRA	DS N° 011-2020-TR	Decreto Supremo que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas	Para efectos de lo dispuesto en el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, se entiende que existe imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber, por la naturaleza de las actividades, en cualquiera de los siguientes supuestos: 3.1.1 Imposibilidad de aplicar trabajo remoto por la naturaleza de las actividades: se configura cuando la naturaleza de las actividades hace imposible su aplicación, por requerir la presencia del trabajador de forma indispensable, por la utilización de herramientas o maquinarias que solo pueden operar en el centro de labores, u otras que resulten inherentes a las características del servicio contratado; o 3.1.2 Imposibilidad de aplicar licencia con goce compensable por la naturaleza de las actividades: se entiende que existe imposibilidad de aplicar la licencia con goce de remuneraciones, cuando no resulte razonable la compensación del tiempo dejado de laborar en atención a causas objetivas vinculadas a la prestación, entre las cuales, de forma enunciativa, se encuentran las siguientes: i) cuando la jornada del empleador cuenta con distintos turnos que cubren su actividad continua a lo largo de las 24 horas del día; ii) cuando, por la naturaleza riesgosa de las actividades la extensión del horario pueda poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores; iii) cuando el horario de atención del empleador se sujete a restricciones establecidas por leyes u otras disposiciones normativas o administrativas; y iv) otras situaciones que manifiestamente escapen al control de las partes.	Programación de trabajos	RRHH	CUMPLE	
MINSA	RM N° 448-2020-MINSA	Resolución que aprueban Documento Técnico: "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID - 19" y modifican la R.M. N° 377-2020/MINSA	7.1.6 El empleador debe registrar el Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, ante el Ministerio de Salud 7.1.7 El Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 (Anexo 5) y la lista de chequeo de vigilancia (Anexo 4) en el trabajo serán accesibles mediante el Panel de Control SIS-COVID19 que está a disposición de las entidades de fiscalización como SUSALUD, SUNAFIL, OEFA, gobiernos regionales, gobiernos locales, y otras entidades fiscalizadoras, para las acciones de su competencia en el ámbito nacional y regional. Igualmente todos los sectores tendrán acceso a la información agregada del SIS-COVID19, tales como, el ubígeo, clasificación por sector, ámbito público y privado, fase de reanudación, listas de empresas aprobadas, entre otras. La entidades públicas remiten el listado de sus responsables de acceso a la información a la información al CENSOPAS, la que autoriza el acceso a la información. 7.1.8 Todo plan recibido en las instancias antes mencionadas es verificable, este debe contener los siete (7) lineamientos básicos que resumen las actividades, acciones e intervenciones planteadas por el lugar de trabajo.	Plan COVID	SSOMA	CUMPLE	
MTC	DS N° 040-2008-MTC	REGLAMENTO NACIONAL DE LICENCIAS DE CONDUCIR VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y NO MOTORIZADOS DE TRANSPORTE TERRESTRE					
MTC	DIRECTIVA N° 002-2006- MTC/15	CLASIFICACIÓN VEHICULAR Y ESTANDARIZACIÓN DE CARACTERÍSTICAS REGISTRABLES VEHICULARES					
Congreso	LEY N° 27181	LEY GENERAL DE TRANSPORTE Y TRÁNSITO TERRESTRE					
MTC	D.S. N° 007-2016-MTC)	REGLAMENTO NACIONAL DEL SISTEMA DE EMISIÓN DE LICENCIAS DE CONDUCIR					

NLC-SSOMA-MT-05: MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS REQUISITOS



RAZÓN SOCIAL		RUC	DIRECCION	TIPO DE ACTIVIDAD ECONOMICA	N° DE TRABAJADORES		
NEGOCIOS LA CENTRAL S.R.L.		20504832661	Av. Central Nro. 822 A.H Pampuna Alta Sec. Leoncio Prado, San Juan de Miraflores - Lima	Alquiler Y Arrendamiento De Vehículos Automotores	22		
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:		13/04/2022		FECHA DE EVALUACIÓN		1/12/2022	
AUTORIDAD COMPETENTE	IDENTIFICACION DE LA NORMA	REQUISITO LEGAL	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO LEGAL	EVIDENCIAS REQUISITOS LEGAL	RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLE/NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
MTC	D.S. N° 025-2008-MTC	REGLAMENTO NACIONAL DE INSPECCIONES TÉCNICAS VEHICULARES					
MTC	DS N° 025-2021-MTC	Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Sistema de Control de Licencias de Conducir por Puntos y establece otras disposiciones y Modificadoras del Reglamento Nacional de Tránsito (DS N° 033-2001-MTC)					
MTC	DS N° 033-2001-MTC	Reglamento Nacional de Tránsito					
					Página:	Oct-23	Rev.00