



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
CORPORATIVO

TESIS

EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN
PREVISTAS EN LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD
ENEL TRABAJO REMOTO LIMA 2020

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL

DE: ABOGADO

AUTORES:

Bach. GAMARRA MAMANI HECTOR

Bach. CABRERA NAZTARES ROBERTO CARLOS

LIMA PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

MG. ARTURO WALTER NÚÑEZ ZULUETA

JURADO EXAMINADOR

.....
Dr. QUIROZ ROSAS JUAN HUMBERTO

Presidente

.....
Dra. SISNIEGAS LINARES FLOR DE MARÍA

Secretario

.....
Mg. PARDAVE DIONICIO LUZ JACKELIN

Vocal

DEDICATORIA

A mi familia, que siempre estuvo conmigo en los momentos más difíciles de mi vida como estudiante en la Universidad Privada Telesup.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, que me apoyaron moralmente para poder alcanzar mi objetivo en esta casa de estudios universitarios.

A los docentes por sus valiosas enseñanzas que enriquecieron mi formación académica.

A todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron en la realización de este trabajo. Gracias.

RESUMEN

En mi trabajo de investigación se ha previsto la entrevista y encuesta de manera virtual al personal que está realizando labores de manera remota desde su domicilio quienes son ellos que nos va dar los alcances sobre el estudio en cuanto a la eficacia de las medidas de protección previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto Lima 2020, asimismo se ha considerado a los trabajadores de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL).

Ellos son los que tienen la función de capacitación tanto al empleador como al trabajador sobre la medida de protección que deben recibir los trabajadores y sobre todo la labor de fiscalización. En tal sentido que su participación será valiosa para la presente investigación.

Por esta razón se ha previsto a la población que están realizando el trabajo remoto también se ha considerado la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL), institución pública que tiene la labor de fiscalización del cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo.

Palabras clave: Medidas de Protección, Ley de Seguridad y Salud, Trabajo Remoto, Capacitación, Prevención

ABSTRACT

In my research work, the virtual interview and survey of the personnel who are carrying out tasks remotely from their homes, who are they who will give us the scope of the study in terms of the effectiveness of the planned protection measures, have been planned. In the Lima 2020 remote work safety and health law, workers from the National Superintendency of Labor Inspection (SUNAFIL) have also been considered.

They are the ones who have the function of training both the employer and the worker on the protection measure that workers should receive and especially the inspection work. In this sense, your participation will be valuable for this research.

For this reason, the population who are carrying out remote work has also been considered the National Superintendency of Labor Inspection (SUNAFIL), a public institution that has the task of monitoring compliance with the law on safety and health at work.

Keywords: Protection measures, Health and Safety Law, Remote Work, Training Prevention

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
GENERALIDADES	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Aproximación Temática.....	12
1.1.1 Antecedentes.....	13
1.1.1.1. Antecedentes nacionales.....	13
1.1.1.2. Antecedentes internacionales.....	15
1.1.2. Bases legales.....	17
1.1.3. Bases teóricas	24
1.1.3.1. El teletrabajo como cambio de paradigma.....	24
1.1.3.2. Salud y seguridad laboral	26
1.1.3.3. Fijación de objetivos.....	29
1.1.3.4. Política de seguridad y salud en el trabajo	31
1.1.3.5. Importancia de la seguridad y salud en el trabajo	32
1.1.3.6. Plan de seguridad laboral.....	35
1.1.3.7. Enfermedades laborales	35
1.1.3.8. Causas de la enfermedad	36
1.1.3.9. Principios de la ley de seguridad y salud.....	37
1.1.3.10. Evolución del sistema de protección contra riesgos.....	41
1.1.3.11. Prevención y protección.....	49
1.2. Formulación del Problema de Investigación.....	54
1.2.1. Problema general.....	54
1.1.2. Problemas específicos.....	54

1.3.	Justificación	54
1.4.	Relevancia... ..	55
1.5.	Contribución.....	55
1.6.	Objetivos.....	55
1.6.1.	Objetivo general... ..	55
1.6.2.	Objetivos específicos... ..	56
II.	MÉTODOS Y MATERIALES	57
2.1.	Supuestos de la investigación	57
2.1.1.	Supuesto general... ..	57
2.1.2.	Supuestos específicos.....	57
2.1.3.	Categorías.....	57
2.1.3.1.	Categoría General... ..	57
2.1.3.2.	Sub Categorías... ..	57
2.2.	Tipo de estudio... ..	57
2.3.	Diseño.....	58
2.4.	Escenario de estudio	58
2.5.	Caracterización de los sujetos... ..	58
2.6.	Plan de análisis o trayectoria metodológica... ..	58
2.7.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos... ..	59
2.8.	Rigor científico	59
2.9.	Aspectos éticos... ..	59
III.	RESULTADOS.....	60
IV.	DISCUSIÓN.....	61
V.	CONCLUSIONES.....	62
VI.	RECOMENDACIONES	63
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
	ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	68
	ANEXO 2: INSTRUMENTOS.....	71
	ANEXO 3: VALIDACIONES DE INSTRUMENTOS	75
	ANEXO 4: RESPUESTAS A LAS ENTREVISTAS	98

GENERALIDADES

**TÍTULO: EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVISTAS EN LA LEY
SE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO LIMA 2020**

Autores: Bach. HÉCTOR GAMARRA MAMANI
Bach. ROBERTO CARLOS CABRERA NAZTARES

Asesor(a): MG. Arturo Walter Núñez Zulueta

Tipo de investigación: Cualitativa, Básica, No Experimental.

Línea de investigación: Derecho Laboral

Localidad: Lima

Duración de la investigación: 6 meses

INTRODUCCIÓN

La presente investigación marcó como objetivo contribuir con el conocimiento sobre la eficacia de las medidas de protección previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto Lima 2020, las cuales deben ser adoptadas para el trabajador en la modalidad remota y que se encuentra establecidas en las normas mencionadas analizadas en la base legal, con la finalidad de que estos trabajadores bajo la modalidad gocen de los mismos derechos de la modalidad de trabajo tradicional es decir dentro del centro de labores.

Por ello se ha previsto la entrevista y encuesta de manera virtual al personal que está realizando labores de manera remota desde su domicilio quienes son ellos que nos va dar los alcances sobre el estudio en cuanto a la eficacia de las medidas de protección previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto Lima 2020, asimismo se ha considerado a los trabajadores de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL).

Se utilizó el tipo de metodología básica que tiene como finalidad recaudar el argumento y diseñar sugerencias respecto a la responsabilidad penal de las personas jurídicas en casos de accidentes mortales por inobservancia de los principios de seguridad y salud en el trabajo, la investigación se confeccionará de forma descriptiva tratando de examinar resultados apoyándose en entrevistas y así expresar conclusiones y recomendaciones.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Aproximación temática

En el presente trabajo de investigación se ha dirigido a realizar un estudio práctico y social, radicando en la necesidad de establecer mecanismos que permitan desarrollar actividades de trabajo de la modalidad investigada y en todo caso esta servirá para que los trabajadores tengan el conocimiento del derecho a la información, la capacitación y a recibir del empleador sus respectivos equipos de protección pero para ser utilizados en la modalidad de trabajo remoto sin embargo en la ley de seguridad y salud en el trabajo no se ha previsto de manera muy detallada como en el DS N° 026-2020 sobre las medidas para prevención del COVID -19 y en cuanto a la justificación legal o jurídica se justifica su estudio en cuanto no hay escasa investigación en vista que la pandemia se ha dado este año y la ley data del año 2011 y el reglamento del año 2014 es por ello que esta investigación tiene su justificación jurídica pertinente para el apoyo de los abogados laboristas.

Es por ello que al existir un vacío legal en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo en la modalidad del trabajo remoto, la presente investigación ha buscado la información necesaria toda vez que existe muy poca investigación al respecto en vista que la pandemia se ha iniciado en marzo del 2020, entonces que la relevancia radica en los aportes brindados en cada capítulo de este trabajo y sobre todo los alcances y análisis del Decreto Supremo que regula el trabajo remoto es aquí en donde se trata de llenar y suplir ese vacío en la ley de seguridad y salud en el trabajo puesto que en la norma antes mencionada se abordó el análisis de manera muy específica sobre la forma, las obligaciones de los empleadores frente a los derechos de los trabajadores en la modalidad remota y en la cual tiene el derecho a recibir la información, la capacitación y la debida indumentaria es decir equipos que sean antropométricos y así evitar o prevenir accidentes que pongan en riesgo su vida su salud o integridad.

1.1.1 Antecedentes

1.1.1.1 Antecedentes nacionales

Voestalpine High Performance Metals del Perú. S.A. (2020). Plan de vigilancia, prevención y control de Covid – 19 en el trabajo. Perú. El actual plan de acción establece como principal objetivo establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente los requisitos de seguimiento, prevención y control de la salud de los trabajadores expuestos a los riesgos de COVID-19 en cada centro de trabajo. Voestalpine Performance Metals Perú ha establecido las siguientes regulaciones generales:

- Dado que la propagación del COVID-19 es mayor que otros virus comunes que causan influenza, la limpieza y desinfección son fundamentales para implementar medidas preventivas contra enfermedades infecciosas.
- La limpieza y desinfección deben estar certificadas en los registros correspondientes establecidos por el departamento de seguridad y calidad laboral de la empresa.
- La empresa se asegura de proporcionar herramientas de limpieza, equipo de protección personal y materiales necesarios para la correcta ejecución de este procedimiento. Estos productos desinfectantes deben cumplir con la normativa que establezca el Ministerio de Salud para asegurar su eficacia.

Mendoza, L. y Zambrano, M. (2020). *Plan para la vigilancia, prevención y control de covid – 19 en el trabajo UNSA*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú. El objetivo principal de este trabajo es implementar los lineamientos de la Resolución Ministerial No. 448-2020-MINSA como parte de las medidas de monitoreo de salud para el personal de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tras la investigación, se marcaron algunas sugerencias para trabajos de recuperación:

- Para pacientes asintomáticos diagnosticados con COVID- 19, el examen epidemiológico se puede realizar 14 días después de la prueba molecular positiva, sin necesidad de repetir la prueba.

- Para pacientes diagnosticados de COVID-19 y que presenten síntomas deben ser dados de alta del hospital 14 días después del inicio de los síntomas. Se debe considerar que este período de tiempo se puede extender de acuerdo a los estándares del médico tratante. El paciente debe estar asintomático por al menos tres días
- Evaluar a las personas que regresan al trabajo para determinar su salud antes de reiniciar el trabajo. Esta evaluación no requiere pruebas de laboratorio para COVID-19

Azabache, P. (2018). *Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo* (Tesis de segunda Especialización). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Después del estudio realizado se llegó a las siguientes conclusiones:

- Teletrabajo significa un cambio importante en el modo tradicional de prestación de servicios subordinados, en el que se agregan otros riesgos específicos a los riesgos laborales generales, como lugares de trabajo insuficientes o aislamiento
- El teletrabajo puede traer beneficios al personal de teletrabajo y a los empleadores, por otro lado, si el teletrabajo se implementa en una empresa que no gestiona adecuadamente sus riesgos profesionales ocultos, sin duda es fundamental. Es extremadamente perjudicial para la salud de los trabajadores remotos.
- Después de analizar las cifras de teletrabajo en el ordenamiento jurídico peruano, concluimos que es necesario realizar modificaciones legislativas, las cuales deben tomar en cuenta la particularidad y cambios sustantivos del teletrabajo para asegurar las mínimas condiciones de seguridad y sanidad de los servicios prestados. representante

Vela J. (2018). *La sanción penal y su relación con la protección de derecho a la seguridad y salud en el trabajo en las empresas constructoras de Cercado de Lima*. (Para optar el grado académico Maestro en Derecho Penal y Proceso Penal). Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. Llego a las principales conclusiones:

- Establecer una agencia de supervisión de ingeniería de riesgos, y exigir sistemáticamente a las empresas constructoras que informen sobre el número

de trabajadores, las actividades y condiciones peligrosas de cada trabajador, la capacidad del Ministerio de Trabajo y el derecho a realizar inspecciones. La capacitación en la prevención de accidentes laborales y el cumplimiento de la supervisión de los trabajadores, proporcionando a los trabajadores las herramientas o materiales adecuados, es competencia directa de la empresa constructora. De no ser así, cancelar temporalmente el permiso y volverse reincidente al mismo tiempo es un rechazo total del permiso. Para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, el Congreso de la República debe incrementar las penas y aumentar la efectividad de las leyes laborales.

Rodríguez, S. (2017). *La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Según las estadísticas de la Organización Internacional del trabajo, año tras año acrecienta la cantidad de accidentes de trabajo, a partir de estas estadísticas se afirma que el trabajo causa actualmente una mayor cantidad de muertes que una guerra. En el Perú, el alto porcentaje de informalidad esto contribuye con la creciente siniestralidad laboral, convierten a la seguridad en el trabajo en un problema constante para la sociedad. Tomando en cuenta esto es necesario analizar el papel que juega el Estado frente a esta situación a partir de la herramienta más importante y más gravosa con la que cuenta para hacer frente a la afectación de intereses primordiales, el Derecho Penal, y con esto, las obligaciones y responsabilidades que este asigna a la persona que ocupa la posición dominante dentro de la relación de trabajo por cuenta ajena, el empleador. Después de la investigación, se señalarán los criterios para evaluar la responsabilidad penal del empleador, teniendo en cuenta la condición de garante del empleador y las necesidades de protección del artículo 168 • A de la Ley Penal y sus derechos legales.

1.1.1.2. Antecedentes Internacionales

Universidad De La Rioja. (2020). Medidas generales de seguridad y salud para un trabajo presencial seguro frente al COVID – 19. Rev. 1.6. El objetivo principal del plan de prevención actual es formular medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de las personas que trabajan en la Universidad de La Rioja, teniendo en

cuenta las medidas que se han establecido. medio. Se proponen las siguientes responsabilidades:

- Personal responsable de diferentes unidades: colegios, escuelas, departamentos, grupos de investigación, unidades administrativas, etc. Serán responsables de velar por el cumplimiento de estas medidas y colaborarán para implementar y mejorar estas medidas dentro de su ámbito de competencia. Asimismo, ajustarán siempre estas medidas según la situación concreta de la unidad organizativa y/o centro de trabajo con el fin de mantener o mejorar el nivel de prevención indicado en este documento.
- Todo el personal cumplirá con estas medidas y colaborará dentro de sus competencias para implementar y mejorar.
- Los servicios de prevención brindarán asesoría en la redacción, implementación, actualización y mejora de este documento y los ajustes necesarios a las diferentes unidades organizativas y / o tareas realizadas por estas medidas.

Palma, M. y Toro, N. (2017). *La noción de riesgo en materia del Empleador por accidentes del trabajo y enfermedades Profesionales. Proyecto de ley sobre responsabilidad penal Del empleador por accidentes del trabajo.* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile. Santiago, Chile. Desde el incidente en la mina San José en 2010, aquí han quedado atrapados 33 mineros, estos son trabajadores de la empresa minera San Esteban Primera SA, por lo que se han iniciado debates sobre seguridad y salud laboral, como incidentes e inspección de equipamiento. El 17 de noviembre de 2010 se exhibió la "Ley para determinar la responsabilidad penal de los empleadores por accidentes laborales". Si bien el artículo 69 de la Ley N° 16744 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales establece una doble acción civil, si el accidente o enfermedad es ocasionado por negligencia o intención del empleador o de un tercero, la doble acción civil no perjudica al trabajador. Proceda como desee. Procesos penales correspondientes, los procesos penales se llevan a cabo por métodos ordinarios, Por tanto, el legislador analizó un tipo de delito que carece de un tipo especial de delito, lo que afectaría la relación laboral como la ley penal, quizás más de proteccionismo comercial. La dificultad que se observa a través del proyecto de ley es la falta de un tipo de delito que conviene

sancionar para poner en riesgo la vida e integridad de los trabajadores, dando lugar a los denominados delitos peligrosos o delitos sin víctimas.

Murcia, J. (2016). *El marco jurídico de la regulación de la prevención de riesgos laborales en el sector financiero*. (Para optar el grado académico de Doctor). Programa Doctoral de Ciencias Políticas de la Universidad de Barcelona, España. Entre las principales conclusiones tenemos:

- Adoptada la actualización previa del servicio preventivo, especialmente la investigación que involucre la causa y los puntos clave y medios para evitar duplicidades, todos ellos relacionados con la modificación del modelo actual de accidentes laborales.
- A su vez, se eliminó el recargo asistencial; mi visión se basa en brindar mejores garantías de pago, como explicaré en detalle: introducir conocimientos sobre prevención de riesgos en horario laboral; aumentar los fondos públicos de IINSHT para Financiamiento para investigación y becas; restringir y designar actividades de supervisión médica relacionadas con la salud ocupacional.

1.1.2. Bases legales

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHO HUMANOS

La presente declaración fue adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, la presente declaración establece la libertad que deben gozar la persona humana para lograr su desarrollo y sus fines asimismo, se debe establecer que para desarrollarse en todas las etapas de la vida se necesita de gozar de una salud siendo para ello necesario citar el artículo 25 de la presente Declaración que establece que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le permita un buen desarrollo siendo para ello necesario de gozar de una buena salud, sin embargo hoy en día para gozar de una buena salud se debe tener un sustento económico que le permita gozar de ingresos sin embargo no todas las personas gozan de rentas o tener sus propias empresas que le permitan lograr dichos ingresos, y más bien tienen que dedicarse a realizar alguna labor en condición de trabajador como un derecho universal tal como lo ha previsto el artículo 23° en la cual establece que toda

persona tiene el legítimo derecho al trabajo, de su libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo en tal sentido que si tiene derecho a la protección y la salud entonces este derecho hoy en día en tiempos de pandemia se ha establecido que los trabajadores que tengan comorbilidad realicen trabajo remoto es por ello que se realiza la presente investigación con la finalidad de que se garantice su derecho a la protección de sus salud.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

El presente pacto fue probado mediante Decreto Ley N° 22129 de 28 de marzo de 1978 y entro en vigencia el 28 de julio de 1978. En el artículo 3 establece que los Estados Partes se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres de cada país igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales, es por ello que en el trabajo de investigación se ha previsto realizar un estudio y análisis de cada uno de los artículos que tienen que ver con el derecho a la protección de su salud tal como lo establece el artículo 12 que los Estados Partes deben reconocer el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Y sobre el derecho al trabajo lo he previsto el derecho al trabajo en sus diferentes modalidades y en el artículo 6 se reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho el cual debe darse en darse con toda la seguridad y salud en el trabajo.

PRINCIPIOS GENERALES DE LA OIT APLICABLE AL REGIMEN DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

En el convenio N° 155 sobre la Seguridad y salud en el trabajo de 1981, El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y establece que todos los estados miembro ratifique el presente Convenio con la finalidad de que este en

conocimiento con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, con la finalidad que tomen en cuenta de las condiciones y práctica nacionales, y de formular, así como poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo con la finalidad de prevenir y erradicar cualquier accidentes o enfermedades ocupacionales es decir de prevenir los accidentes y los daños para la salud que provengan como consecuencia del trabajo, y que tengan relación con la actividad laboral o este sobrevengan durante el tiempo de trabajo, con el finalidad de lograr reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Con tal fin los estados deberán establecer políticas encaminadas a cumplir con sus funciones y responsabilidades respectivas, en cuanto a las medidas de seguridad y salud de sus trabajadores y también del medio ambiente de trabajo, las funciones de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales en cuanto a las normas de seguridad y salud en el trabajo. Para tal efecto los estados partes deberán legislar de tal manera que se dé cumplimiento de acuerdo a las necesidades existentes y sobre todo cuando sea necesario, los empleadores deberán adjudicar ropas y equipos de protección apropiados con la finalidad prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud asimismo se deberá dar la capacitación permanente, es decir que es meritorio que se tome como norma supranacional para el estudio del presente trabajo de investigación.

CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ

Nuestra Constitución del año 1993, tiene por finalidad primordial la defensa y la seguridad de la persona humana a fin de garantizar su derecho a la vida y a su integridad, física y psíquica es así que este derecho está garantizado por el derecho de protección de su salud por parte del Estado, protección que se da de manera

tuitiva; también la persona tiene derecho a un trabajo como una fuente de ingresos que le permita atender a sus necesidades propias y la de su familia, este derecho al trabajo está previsto en el artículo 22° en el cual establece que el trabajo es un deber y un derecho y una base para el desarrollo social y bienestar porque en si es un medio de realización de la persona el cual se puede desarrollar a través de sus diferentes modalidades siendo objeto prioritario de atención del Estado.

En tal sentido que cuando nuestra Constitución a previsto en el artículo 23° que el trabajo puede ser realizado en sus diferentes modalidades y es precisamente que una de las modalidades es la modalidad del trabajo remoto el cual se ha establecido en el presente año por motivos de la pandemia en el COVID19. Siendo materia de estudio si en esta modalidad de trabajo el empleador establece las medidas de seguridad las cuales están establecidas en la ley de seguridad y salud en el trabajo.

LEY N° 29783 LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La presente ley fue promulgada el 20 de agosto del 2011, el objetivo de la ley es promover una cultura de prevención y por parte de las empresas el cumplimiento con las normas de seguridad y de prevención de accidentes, estableciendo para ellos principios fundamentales como son el de prevención el cual fue escogido en el trabajo de investigación en la cual se establece que el empleador debe garantizarla protección mediante a la prevención de accidentes laborales, asimismo la responsabilidad que deben observar en cuanto al cumplimiento de las normas entre ellos la de proveer de equipos de protección y la debida atención integral del trabajador, asimismo la información y capacitación necesaria en sus diferentes áreas.

Sobre el deber de prevención esta abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de las órdenes del empleador, o que estén durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo caso como es en estos momentos el trabajo remoto.

Asimismo, el empleador debe transmitir a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos que sean necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica asignada, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos. Además, está obligado el empleador proporcionar a sus trabajadores los equipos necesarios de protección personal adecuados, según corresponda el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos a fin de asegurar a debia protección del trabajador.

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR (REGLAMENTO DE LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)

El presente se promulgo el 24 de abril del 2014. En primer lugar, sobre los principios se ha definido en el análisis de la ley 29783, ahora abordare el análisis del artículo 29° el cual establece aquellos programas de capacitación deben extenderse a todos los trabajadores, brindados por personal calificado y que deben contar con la debida experiencia en el campo, se deberán actualiza en aquellas medidas destinadas a la prevención acorde a la realidad y tener al alcance la información necesaria para la prevención de los riesgos laborales.

Que con la finalidad de que se dé cumplimiento a la presente ley podemos encontrar en el artículo 38° sobre la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo quien tiene funciones específicas en el cumplimiento de la ley de la materia como son la verificación que el empleador debe cumplir con la debida información, la debida capacitación y en cuanto al equipo este debe ser de acuerdo a las medidas antropométricas específicas para cada trabajador.

DECRETO SUPREMO N° 017-2015-TR DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 30036, LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO

El presente Decreto Supremo Fue publicado el 3 de noviembre del 2015 que

reglamenta la ley 30036, tiene por finalidad regular el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas, y siendo la base legal el artículo 23° de nuestra Constitución en la cual facultad que el trabajo se puede realizar en sus diferentes modalidades

El presente reglamento se establecido que en los trabajos bajo la modalidad remota se existe una modalidad o forma completa es la que se da cuando el teletrabajador presta servicios fuera del centro del centro laboral o de la entidad pública; pudiendo acudir a sus entro de labores ocasionalmente para las coordinaciones que sean necesarias para el desarrollo de sus actividades y la Forma Mixta en esta modalidad el teletrabajador es aquel que presta sus servicios de en forma alternada, es decir dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública en este caso en su domicilio o en el lugar de donde hace su aislamiento asimismo en algunos casos si lo amerita puede hacer la modalidad mixta, pero el cambio de modalidad se debe cumplir con la debida formalidad prevista en la variación entre lo convencional de la prestación de servicios a la de teletrabajo el cual es voluntario y esta modalidad no puede significar en sí misma la afectación del trabajador y la naturaleza del vínculo entre el teletrabajador y la entidad pública o el empleador en esta nueva modalidad o en la anterior modalidad se debe respetar los derechos del trabajador los cuales fueron abordados en el análisis de nuestra Constitución siendo así que el teletrabajador deberá recibir la debida protección mediante la asignación de equipos de protección, la debida capacitación e información de las medidas de seguridad previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo.

En el presente Decreto Supremo se ha previsto mediante disposiciones sobre la situación de las poblaciones vulnerables se debe observar las medidas adecuadas y siempre que cumplan con el perfil necesario para el puesto y que no ponga en riesgo su salud, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar sus servicios en esta modalidad de teletrabajo, y de conformidad con las normas legales vigentes.

DECRETO DE URGENCIA Nº 026-2020 DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL

El presente Decreto de Urgencia fue publicado el 15 de marzo del 2020, esta norma se da como medida extraordinaria para prevenir o en todo caso para disminuir los casos de contagios por el COVID-19, entonces tomando como referencia lo que establece nuestra Constitución sobre que toda persona tiene derecho al trabajo en sus diferentes modalidades, esta trata sobre el trabajo remoto el cual lo ha establecido en el artículo 16 que preceptúa que el trabajo remoto está caracterizado por aquella prestación que realiza el trabajador en forma remota y brinda sus servicios en forma subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar donde se encuentre realizando su aislamiento domiciliario, utilizando para cumplir con sus funciones cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita y de esta manera cumplir con sus obligaciones como trabajador a cambio de una remuneración y en caso de cambios de modalidades de prestación de servicios faculta al empleador tanto pública como privada a modificar el lugar de la prestación de servicios de sus trabajadores con la finalidad de implementar el trabajo remoto por la emergencia sanitaria por el COVID-19 y en ese sentido no se considera a los positivos o descanso médico.

El empleador en todo momento no debe afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas del trabajador salvo aquellas que por su naturaleza del tipo de trabajo se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas condiciones favorezcan al trabajador.

También es una obligación de Informar al trabajador sobre aquellas medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse en forma permanente durante el desarrollo del trabajo remoto. Asimismo, en caso se necesario obligatoriamente se debe poner en conocimiento al trabajador la decisión

de cambiar el lugar de la prestación de sus servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital necesario que permita dejar constancia de ello., y sobre protección a su integridad física el empleador deberá proveer los equipos y medios necesarios no solo para cumplir sus funciones sino también para su protección.

1.1.3. Bases Teóricas

1.1.3.3. EL TELETRABAJO COMO CAMBIO DEL PARADIGMA TRADICIONAL DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO.

Conforme ha sido regulado en el Perú, el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, al que se le denomina teletrabajador, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

El teletrabajo se trata entonces, de una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

González (2002) destaca que cuando nos referimos a las tecnologías de la información, se les asigna generalmente el carácter de agente de cambio. Las relaciones sociales, las formas de vida, la economía y el trabajo mismo se ven alterados por estas tecnologías.

Esto queda evidenciado “en el hecho de que los avances en la telemática han ido por delante del ordenamiento jurídico, teniendo este último que regular, a posteriori, nuevas situaciones antes no contempladas”.

No obstante, para el caso del surgimiento del teletrabajo claramente las TIC no tuvieron un rol promotor -sino más bien de acompañamiento- en el sentido que apareció como una suerte de componenda a la crisis de escasez del petróleo que

acaeció en los Estados Unidos de América (en los años setenta), pues con el teletrabajo se pretendía disminuir el consumo del combustible y, consecuentemente, hacer imprescindible el traslado de las personas hasta su centro de labores, de esta forma, lo que se desplaza es el trabajo hacia la casa.

Decir que, en un principio, las TIC no tuvieron una función promotora que haya impulsado la implementación de la modalidad del teletrabajo, puede entenderse puesto que eran otros tiempos donde la tecnología no era tan versátil, de modo que, como hace referencia Thibault (2000), al terminar la crisis del petróleo, la aplicación del teletrabajo sufre un periodo de estancamiento.

El teletrabajo se manifiesta “en gran número de sectores productivos, como un modelo capaz de revolucionar el modelo clásico de organización de trabajo” (De las Heras, 2016).

En la misma línea de pensamiento, Puntriano (2004) alude que el teletrabajo supone “un rompimiento con los tradicionales paradigmas fordistas del concepto de empresa y relación de trabajo”, debido a que se manifiesta a través de la prestación de servicios por parte del trabajador desde cualquier lugar fuera de la empresa (por ejemplo, en su casa o en telecentros), utilizando indefectiblemente las TIC.

En otras palabras, Thibault (2000) establece que el teletrabajo permite disgregar la actividad laboral y alterar o flexibilizar la existencia de un empleo típico, acabando con “dos ecuaciones tradicionales: la relación entre el hombre y su lugar de de trabajo, por una parte, y el trabajo y el horario, por otra”.

García (2012) cuando refiere que la práctica del teletrabajo no debería acabar en solamente la externalización que lo caracteriza ya que “es algo más que una mera alteración del lugar de la prestación”. Siendo así, es menester no dejar de lado otras cuestiones importantísimas, como un adecuado marco normativo, una diligente planificación y aplicación por parte de las empresas e instituciones, y las indispensables condiciones culturales, psicológicas y formativas específicas en los trabajadores (De las Heras, 2016).

Lo escrito en el acápite precedente tiene que ver con el posible deterioro de las condiciones de trabajo que incida, posteriormente, en la salud de la teletrabajadora. En general, podríamos hablar de las supuestamente innumerables ventajas, tanto para el teletrabajador (como más libertad y flexibilidad, independencia, concilio de la vida familiar con la laboral, etc.) como para el tele empleador (se pueden citar el incremento de la productividad, reducción de ausentismo, reducción de costos, entre otros); sin embargo, es relevante también evaluar las posibles desventajas que el trabajador a distancia puede asimilar.

Habiendo llegado a uno de los extremos centrales que conforman el presente trabajo de investigación, es oportuno mencionar que pese a que en primer término “este nuevo modo de trabajar rompe con la aristotélica unidad de lugar, tiempo y acción” (Thibault, 2000), lo que en determinados casos libera al asalariado de gran parte de la subordinación que el empleador ejerce sobre él, luego, el uso intensivo de las TIC puede crear “nuevos focos de nocividad y nuevas situaciones patológicas” (García, 2012).

Por esta razón, resultaba relevante estudiar al teletrabajo desde el punto de vista de un cambio sustancial en el paradigma tradicional de las relaciones laborales, que supone una serie de retos para el trabajador, el empleador, el derecho del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo

1.1.3.2. SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Jiménez L, Quispe M, Baldeón L, Rojas J & García C (2016) La salud y la seguridad laboral, conforme lo indica la Organización Internacional del Trabajo, es una rama multidisciplinaria que comprende diversos campos especializados como la medicina, la ingeniería sanitaria, el derecho, etc. Y debe lograr el objetivo de ocuparse de:

- Fomentar y mantener el grado más cuantioso posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuese su empleo.
- La prevención entre los trabajadores es fundamental para las condiciones de

trabajo ya que puede tener consecuencias negativas para su salud.

- La seguridad de los trabajadores en su lugar de trabajo frente a los riesgos que puedan dar lugar los elementos perjudiciales para la salud.
- La distribución y la conservación de los trabajadores en un ambiente laboral acondicionado a sus requerimientos físicos o mentales.
- La adecuación de la actividad laboral, para poder conseguir bienestar social, mental y físico de los trabajadores.

Jiménez L et. al (2016) El propósito internacional del trabajo ha indicado que es necesaria la colaboración de empleadores y los trabajadores en programas de salud y seguridad, medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica la ergonomía, la psicología, etc.

Jiménez L et. al (2016) En la sociedad peruana se ha prestado escasa atención a los problemas de salud laboral que a los de seguridad laboral, ya que generalmente es más complejo resolver que prevenir futuras eventualidades laborales, lo cual ha llevado a inevitables consecuencias, se refiere con esto a condiciones de trabajo insanas.

Jiménez L et. al (2016) En general las labores en materia de salud y seguridad laboral tienen como intención eludir los accidentes y las enfermedades laborales, examinando al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el espacio físico y el ambiente fuera del lugar de trabajo.

Tradicional e inevitablemente, la regulación de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos de carácter laboral han sido “pensadas en función de un concepto espacial del lugar de trabajo coincidente con la fábrica” (Thibault, 2000), en el sentido que, tanto el Derecho del Trabajo como el de la Seguridad y Salud en el Trabajo, parten de la presunción de que es el empresario quien controla o puede controlar el espacio, medio o lugar donde se ejecuta la prestación, sin embargo, cabe preguntarse ¿quién es el responsable de la seguridad y salud en un telecentro cuando concurren en el mismo varios empresarios, o cuando el trabajo es realizado en el propio domicilio?

Las cuestiones planteadas como interrogantes en las líneas precedentes serán materia de análisis en el presente capítulo, partiendo de la premisa planteada por De las Heras, relacionada a que “en todas las relaciones laborales el empresario es el responsable de la seguridad y salud de su personal” (2016)

¿EN QUÉ CONSISTEN LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORALES?

La sanidad y la confianza laborales, según la Ordenación Universal del Compromiso (como se encuentra en Jiménez et al, 2016), es una derivación multidisciplinaria que alberga múltiples campos especializados como la medicina, la industria sanitaria, el erguido, etc. En su tierno más colectivo debe conseguir el imparcial de observar:

- El amparo y el sustento del estado más elevado probable de fortuna corporal, cerebral y general de los trabajadores, sea cual fuere su trabajo.
- La precaución entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus circunstancias de responsabilidad pueden poseer en la energía.
- La seguridad de los trabajadores en su terreno de ocupación ante los riesgosa que puedan proporcionar parte de los factores negativos para la fortaleza.
- La distribución y el sostenimiento de los trabajadores en un ambiente profesional adecuado a sus requerimientos físicos o mentales.
- La apropiación de la labor profesional a los seres humanos, para lograr conseguir la prosperidad general, intelectual y corporal de los trabajadores.

Para que la experiencia en elemento de sanidad y certeza profesional consiga estos objetivos, el establecimiento universal del ajetreo ha contado que es necesaria la asistencia y colaboración de los empleadores y los trabajadores en programas de sanidad y confianza, medicina profesional, la higiene industrial, la toxicología, la alineación, la confianza técnica, la ergonomía, la psicología, etc.

Lamentablemente, en nuestra comunidad peruana se ha facilitado escasa vigilancia a los problemas de robustez profesional que a los de resguardo

profesional, ya que colectivamente es más dificultoso solucionar o pronosticar futuras contingencias laborales, lo cual ha llevado a inevitables consecuencias, esto es, circunstancias de labor insanas o inseguras.

En corriente, las actividades en elemento de energía y confianza profesional tienen como propósito impedir los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al equivalente turno la correspondencia que existe entre la energía y la protección de los trabajadores, el territorio concreto y el ambiente por fuera del lugar de trabajo

1.1.3.3. FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Heine G, Joachim E, Laufer W, Gómez C, Strudler A (2012) En general, se piden penas empresariales que, siendo más efectivas desde el punto de vista provisorio de lo que han sido hasta ahora y resulten convenientes para administrar a las empresas. Se lamentan sobre todo los déficits de prevención como el sistema de Derecho penal particular que sabemos, hasta ahora es disfuncional cuando se trata de procesos económicos, riesgos ejecutados sistemáticamente y formas de organización global.

Heine G et. al (2012) También, se adulteran los fundamentos generales de acusación del Derecho Penal, sino también del derecho procesal lo cual se expresa en el usual trato comparativo del procedimiento penal, por lo que el derecho penal acoge de manera más cierto, recientes mecanismos sancionatorios, como, por ejemplo, la reparación del daño y las inversiones en seguridad empresarial. La diversidad de la consolidación de objetivos se puede resumir en tres puntos, estos tres aspectos son igualmente una escala de hasta qué punto y con qué soporte puede el derecho penal exhortar la responsabilidad de las empresas.

¿PORQUÉ SON IMPORTANTES LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORALES?

La actual normalización, aplicable a nuestra reglamentación profesional a iniciar de la actual Legislación de Confianza y Energía en el Compromiso N° 29783

y su Estatuto D.S. N° 005 – 2012 – TR, es prioritaria centralmente de una correspondencia profesional, en cuanto que los accidentes o las enfermedades interconectados con el compromiso son tremendamente costosos y pueden poseer muchas consecuencias graves, tanto directas como indirectas, en las vidas de los trabajadores y de sus familias. Para los trabajadores, una perturbación o un incidente profesional suponen, entre otros, los costos directos:

- El sufrimiento y el tormento de la contusión o la complicación.
- La disminución de ingresos.
- La potencial desventaja de un empleo
- Los costos que acarrea la vigilancia médica

Tal como lo ha señalado la propia disposición universal (como se encuentra en Jiménez et al, 2016), se ha calculado que los costos indirectos de un accidente o de una indisposición pueden ser de cuatro a diez veces mayores que sus costos directos, o inclusive más, en cuanto que una enfermedad o un incidente profesional puede poseer tantísimos costos indirectos para los trabajadores que normalmente ya son difíciles de premeditar. Por ello, se considera que los costos de los accidentes laborales para los empleadores asimismo son enormes. Para una pequeña sociedad, el precio de tan solo un incidente puede conjeturar una calamidad financiera.

Para los empleadores, algunos de los costos directos son los siguientes:

- El asumir que costear un quehacer no realizado
- Los pagos que hay que perpetrar en noción de procedimiento hospitalario e indemnización
- La indemnización o la sustitución de máquinas y equipos dañados
- La depreciación o la perturbación estacional de la producción
- El acrecimiento de los gastos en alineación y administración
- La potencial restricción de la aptitud del trabajo
- Las consecuencias negativas en la moral de otros trabajadores.

Algunos de los costos indirectos para los empleadores son los siguientes:

- Hay que suplantar al cumplidor lastimado o enfermo
- Hay que constituir a un diferente trabajador y entregarle momentos para que se

acostumbre al puesto de trabajo

- Lleva período incluso que el desconocido trabajador produce al acento del preliminar.
- Se debe consagrar espacio a las obligadas averiguaciones, a escribir informes y a ejecutar formularios.
- A menudo, los accidentes suscitan ansiedad en los colegas del abrupto e influyen negativamente en las relaciones laborales.
- Las malas circunstancias sanitarias y de confianza en el territorio de labor asimismo pueden ser capaz de negativamente en la pintura pública de la compañía.

A nivel latinoamericano, los costos estimados de los accidentes y enfermedades laborales pueden escalar al 3 o 4 por centena del beneficio privado bruto de un estado, como se dice en la distribución universal del Labor (como se cita en Jiménez et al, 2016), en resultado, ninguno sabe verdaderamente el precio general de los accidentes o enfermedades conectados con el cometido ya que, conjuntamente de los costos directos más patentes, hay una muchedumbre de costos indirectos que es peligroso valorar.

La preexistencia de programas de energía y confianza en el terreno de labor puede auxiliar a proteger vidas de trabajadores al reducir los riesgos y sus consecuencias. Los programas de fortaleza y confianza asimismo tienen consecuencias positivas en la decente y la producción de los trabajadores, lo cual reporta.

1.1.3.4. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En cuanto a lo que se refiere a seguridad y salud en el trabajo es esencial ya que de esta forma se garantiza el cumplimiento de los parámetros que exige, aumentando los índices de prevención en todos sus alcances. (OHSAS 18001, 2007).

En lo que refiere para la OIT, sobre su función, debe sumarse otras instituciones que tienen competencia en el ámbito de Seguridad y Salud ocupacional, donde sus

políticas deben incluir: Ser compatibles a la realidad de los riesgos de la empresa u organización, tener el compromiso de mejora constante, contar con los requerimientos legales, controles periódicos, entre otras.

- a. **Según lo que indica lo que indica la Ley No. 29873** – “Ley de seguridad y salud ocupacional”, cuenta con nueve principios que garantizan la integridad física de los trabajadores que cumplen la jornada laboral.
- b. **La norma internacional OHSAS 18001**, cita la implementación de sistemas a través de cinco pasos, política, planificación, requisitos generales, y operación y validación.
- c. **El proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos**, se centra en la retroalimentación de las conductas y criterios que permiten reducir y posiblemente eliminar comportamientos riesgosos, esto requiere la participación de los mandos altos y medios y todo personal en general

1.1.3.5. IMPORTANCIA DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORAL

Jiménez L et.al (2016) La presente regulación, aplicable a nuestra legislación laboral a partir de la ley vigente de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783 y su reglamento, D. S. N° 005-2012-TR, es prioritaria dentro de una relación laboral, en cuanto que los accidentes o las enfermedades relacionadas con el trabajo, son muy costosos y pueden tener muchas consecuencias graves, tanto directas como indirectas, en las vidas de los trabajadores y de sus familias. Para los trabajadores, una enfermedad o un accidente laboral suponen, entre otros, los siguientes costos directos:

- El dolor y el padecimiento de la lesión o la enfermedad.
- La pérdida de ingresos.
- La posible pérdida de un empleo.
- Los costos que acarrea la atención médica.

Jiménez L et.al (2016) Tal como lo ha señalado la propia organización internacional se ha calculado que los costos indirectos de un accidente o de una enfermedad pueden ser de cuatro a diez veces mayores que sus costos directos, o incluso más, en cuanto que una enfermedad o un accidente laboral puede tener tantísimos costos indirectos para los trabajadores que a menudo ya son difíciles de calcular.

Por ello, se estima que los costos de los incidentes laborales para los contratantes también son enormes. Para una empresa chica, el precio de tan solo un suceso puede significar un desastre financiero.

Para los contratantes, algunos de los precios directos son los siguientes:

- Pagar por un trabajo que no se realizó.
- Los pagos por atención médica e indemnización.
- El resarcimiento o compra de nuevas máquinas y equipos malogrados.
- La reducción o la interrupción temporal de la producción.
- La subida de los gastos en formación y administración.
- La disminución de la eficacia del trabajo.
- Las consecuencias negativas en la moral de otros trabajadores.

Algunos de los precios indirectos para los contratantes son los siguientes:

- Hay que reemplazar al trabajador lastimado o enfermo
- Hay que capacitar a un nuevo trabajador y darle tiempo para que se prepare al puesto de trabajo.
- Toma tiempo hasta que el nuevo trabajador genere el mismo ritmo de trabajo que el anterior
- Siempre los accidentes generan preocupación en los compañeros del accidentado e influyen de forma negativa en la relación con sus compañeros.
- Las malas condiciones sanitarias, de seguridad en el lugar de trabajo también pueden influir negativamente en la imagen pública de la empresa.

Jiménez L et.al (2016) A escala latinoamericana, los costos estimados de los accidentes y enfermedades laborales pueden escalar el 3 o 4 por ciento del PBI de un país, en resultado, no se puede definir de forma real el precio total de los accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, tampoco los costos de más patentes, hay una gran cantidad de costos indirectos que son complicados de evaluar.

Jiménez L et.al (2016) La existencia de programas de salud y seguridad en el lugar del trabajo puede contribuir a salvar vidas de trabajadores al disminuir los riesgos y consecuencias. Los programas de salud y seguridad también tienen resultados positivos en la moral y la producción de los trabajadores, lo cual conlleva a generar muy buenos beneficios.

¿QUÉ TIPOS DE RIESGOS EXISTEN EN EL LUGAR DE TRABAJO?

Entre los riesgos que puede haber asiduamente en su terreno de compromiso están los siguientes (OIT, 2003):

- **Riesgos químicos**, debidos a líquidos, sólidos, polvos, humos, vapores, gases.
- **Riesgos físicos**, como el sonido, las vibraciones, las máquinas no protegidas, una luminosidad defectuosa, las radiaciones, las temperaturas extremadas (pasión o fresco).
- **Riesgos biológicos**, ocasionados por bacterias, toxina, infestaciones, desechos infecciosos.
- **Riesgos psicológicos**, debidos a la tirantez y la influencia.
- **La no utilización de los principios de la ergonomía**, que da parte a la coexistencia de máquinas y herramientas deficientemente diseñadas o a prácticas de compromiso incorrectas.

Como los sistemas de protección de un sindicato no constantemente pueden someter en la disputa frente a estos riesgos, es significativo que conozca usted los riesgos que existen en su parte de labor y qué controles se deben emplear para impedir encontrarse arriesgado a ellos. La cognición de los riesgos le ayudará cuando colabore con su asociación y su empleador a destruir los riesgos (OIT,

2003).

1.1.3.6. PLAN DE SEGURIDAD LABORAL

Podemos entender que se encarga de identificar los riesgos relacionados a las actividades comerciales de una determinada compañía, sean estos riesgos externos o internos. (OHSAS 18001, 2007).

Este punto refiere que toda acción en ejecución debe contener un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo con estrategias técnicas y administrativas que garanticen la salud física de los trabajadores; y para eso son necesarios para implementar un plan de Seguridad los siguientes pasos.

Definir un plan de Política de seguridad ya que no es suficiente la intención de la empresa, se debe concretizar con una política de prevención y dejar constancia de ello en un documento; la formación y toma de conciencia es responsabilidad de la empresa y de los trabajadores, debiendo estar aptos para llevar a cabo el cumplimiento del Plan de Seguridad en todos sus alcances; asignación de responsabilidades, este punto nos señala que se debe nombrar a líderes que cumplan con un rol estratégico en el cumplimiento de este plan.

1.1.3.7. ENFERMEDADES LABORALES

Jiménez L et.al (2016) Hace una gran cantidad de años se sabe de algunas enfermedades laborales que afectan a los trabajadores de forma distinta según el tipo de riesgo, el nivel de exposición exposición, la dosis, etc.

Algunas de las enfermedades laborales más populares son:

- La asbestosis (generada por el asbesto o amianto, material usado de forma habitual en aislamientos, guarniciones de frenos de automóviles, etc.)
- La silicosis (ocasionada por la sílice, común en la minería, el pulimentado con chorro de arena, etc.)

- El saturnismo (causado por el plomo, material usado en las fábricas de pilas y baterías, de pinturas, etc.)
- La pérdida de audición generada por el ruido (usual en muchos lugares de trabajo, los aeropuertos, y en lugares de trabajo en que se usan máquinas ruidosas, como prensas o taladradoras, etc.).

Jiménez L et.al (2016) Hay muchos problemas de salud que podrían tonarse graves y que cabe asignar a malas condiciones de trabajo, entre ellos:

- Las enfermedades cardíacas
- Las enfermedades del sistema óseo-muscular, por ejemplo, lesiones permanentes de la espalda o trastornos musculares.
- Las alergias.
- Los problemas de la función reproductora
- Los trastornos que provoca la tensión.

Jiménez L et.al (2016) La gran mayoría de países en desarrollo notifican únicamente la presencia de un número pequeño de trabajadores que sufren enfermedades relacionadas con el trabajo. Esas cifras son inferiores a la realidad por diversos motivos entre otros:

- La carencia o la inexistencia de maneras de comunicación de informes.
- La inexistencia de servicios de salubridad laboral
- La falta de médicos y profesionales de la salud que son idóneos para descubrir las enfermedades en el trabajo.

Jiménez L et.al (2016) Por estas razones, cabe indicar que, en realidad el número de trabajadores que sufren enfermedades profesionales es mayor. De hecho, incrementa la cantidad de casos y formas de enfermedades laborales, en lugar de reducir, tanto en las naciones en desarrollo como en las naciones industrializadas.

1.1.3.8. CAUSA DE LA ENFERMEDAD

Jiménez L et.al (2016) es complicado establecer la causa de las enfermedades que guardan relación con el trabajo, entre otros motivos por el periodo posterior al incidente esto se refiere al hecho de que pueden pasar años

antes de que la enfermedad cause un efecto evidente en la salud del trabajador.

Jiménez L et.al (2016) Cuando se revela la enfermedad puede ser muy tarde para atenderla o para establecer a qué riesgos estuvo expuesto el trabajador en otros tiempos. Otros elementos, como el cambio de trabajo, o el comportamiento del individuo como fumar o beber bebidas alcohólicas agravan aún más la dificultad de vincular las exposiciones ocurridas en el lugar de trabajo con el inicio de una enfermedad.

Jiménez L et.al (2016) en la actualidad se sabe que todos los años surgen nuevos productos químicos y tecnologías que muestran riesgos nuevos y a menudo desconocidos para los trabajadores y la comunidad.

Estos riesgos nuevos y desconocidos componen graves problemas para los trabajadores, los empleadores, los instructores y los científicos, es decir, para todos los que se ocupan de la salud de los trabajadores y de las consecuencias que los agentes de riesgo tienen en el medio ambiente.

1.1.3.9. PRINCIPIOS DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

Jiménez L et. al (2016) En la presente norma, la legislación nacional ha previsto que existe una obligación primigenia de garantizar, en el centro de trabajo, los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores.

El presente fundamento no solamente se encontrará regido para los trabajadores que conserva una relación subordinaría, sino que la misma también actúa para aquellas partes que, no teniendo vínculo laboral, brindan servicios o se localizan dentro del ámbito del centro de labores.

Jiménez L et.al (2016) Asimismo, deberá considerarse que la norma por factores sociales, laborales y biológicos ha incorporado al género femenino en la evaluación y prevención de los riesgos en salud laboral, por cuanto que considerando el principio de prevención el empleador posee la obligación de

garantizar la salud y el bienestar de todo el personal que se encuentra a su disposición.

Jiménez L et.al (2016) Un claro ejemplo para efectos reales, los limpiadores, inspectores, locadores de servicios, trabajadores de contratistas y subcontratistas, personal tercerizado, personal de intermediación laboral, clientes, entre otros, que puedan encontrarse en el centro de labores y por los cuales el empleador debe resguardar su integridad.

2. PRINCIPIO DE REPONSABILIDAD

Jiménez L et.al (2016) Conforme al pre citado, el empleador acepta objetivamente todas las implicancias monetarias, legales y de cualquier otra naturaleza a efecto de un accidente, enfermedad que sufra el trabajador en el desarrollo de sus funciones o a consecuencias del mismo.

Jiménez L et.al (2016) En tal sentido, esta obligación principista se encuentra relacionado con los sistemas de indemnización por accidentes de trabajo, seguros contra accidentes profesionales que se crearon con el fin de sufragar los gastos de asistencia médica y de los servicios de rehabilitación a favor de los trabajadores víctimas de lesiones o incapacidades.

Mediante ellos se abonan igualmente prestaciones compensatorias a los trabajadores afectados y a las personas a su cargo durante el periodo de incapacidad.

3. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN

Jiménez L et.al (2016) Nuestra legislación ha previsto un rol integrador y diligente para las partes, en cuanto que el Estado, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones sindicales deberán establecer los mecanismos de participación que garanticen una permanente colaboración y coordinación para cumplir con las obligaciones que exige la Ley en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Jiménez L et.al (2016) En el actual apartado, los organismos sindicales y los trabajadores en general obtienen del empleador una pertinente información y capacitación precautoria en la tarea de desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso, para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

Jiménez L et.al (2016) En efecto, el presente principio ha sido identificado dentro de distintos apartados normativos en el artículo N° 49 del Reglamento de la Ley y Seguridad y Salud en el Trabajo regulado en el Decreto Supremo N° 005 – 2012- T, al constituir que el empleador se encuentra obligado a certificar, pertinente y debidamente, aprendizaje y adiestramiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica al momento de la contratación, en cualquiera de sus modalidades o durante el desempeño de la labor y cuando se originen cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Jiménez L et.al (2016) Para ello, en virtud del análisis de la propia norma, se considera dos cuestiones relevantes que señala el principio de información y capacitación:

- La capacitación deberá ser pertinente, en cuanto que el fin de las capacitaciones es precaver los riesgos laborales. Para ello se deberá confeccionar un programa de instrucción que garantice la formación antes que el trabajador inicie sus labores.
- Tener una información adecuada, en ese sentido se deberá repartir a los trabajadores, así como a sus representantes las instrucciones y la capacitación necesaria, que sea acorde con el nivel técnico de sus actividades y la naturaleza de sus responsabilidades.

5. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL

Jiménez L et.al (2016) El principio acoge el criterio por el cual todo empleador fomenta e incorpora la gestión de la seguridad y salud en el trabajo al trámite general de la empresa, por lo que, es deber del empleador implementar un Sistema de Gestión Integral en materia de seguridad y salud en el trabajo a consecuencia

de asegurar un entorno laboral seguro.

6. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

Jiménez L et.al (2016) El nuevo Sistema de Protección de la Integridad y Salud de los trabajadores que padezcan alguna enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, acepta el derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su rehabilitación y recuperación, procurando su reinserción laboral, en el mediante la adopción de un sistema de seguros contra accidentes de trabajo, subsidios por incapacidad o maternidad y pensiones de invalidez.

7. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Jiménez L et.al (2016) Este principio es una de las reglas centrales que rige el propio derecho del trabajo, en cuanto que, de existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades deberán elegir por lo constatado en la realidad.

Jiménez L et.al (2016) Por ello, la norma ha explicado que los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y otras entidades públicas y privadas garantes de la realización del régimen en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y clara sobre la materia.

8. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

Jiménez L et.al (2016) El principio explicado considera que los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores tengan el deber de prometer las condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable de forma continua.

Jiménez L et. al (2016) También dichas condiciones deben proponer que:

- a) El trabajo se desenvuelva en un ambiente seguro y saludable
- b) Las condiciones de trabajo sean coincidentes con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y presenten posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

Jiménez L et.al (2016) En efecto, el inicio de protección busca respaldar la seguridad y salud de los trabajadores en el ambiente laboral o cuando desarrollen sus labores, asimismo, los empleadores deberán progresivamente acoger las medidas legislativas en la materia para precaver los riesgos laborales.

1.1.3.10. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN CONTRA RIESGOS LABORALES

Los planteamientos teóricos y jurídicos sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales han pasado por tres etapas progresivas, derivando los cuales se han tenido el siguiente trascurso, esto es: la preocupación por resarcir esos daños desde una perspectiva indemnizatoria, es decir, a partir de la búsqueda de la imputabilidad del empleador ante el daño ocasionado; la progresividad de la Seguridad Social a nivel legal para poder tipificar los accidentes y enfermedades del trabajo a cierta tipología legal, a fin de identificarlos como estados típicos de necesidad para otorgarles cobertura prestacional especial, y, por último, la implementación de una política basada en la prevención de riesgos laborales (Lengua, 2013).

Como bien se ha afirmado cierta parte de la doctrina, la tensión entre reparación y prevención ha latido siempre en los riesgos laborales con un patente predominio en los tiempos iniciales de la primera, contrastando ello con las recientes tendencias aun avance normativo sin precedentes en la materia preventiva frente al anquilosamiento del concepto, conforme a los efectos reparadores (Igartua, 2008). Ahora bien, ante la plenitud teórica de las posiciones en la cual se priorizaba la reparación posterior de los riesgos laborales en base a los criterio de la responsabilidad contractual, sin embargo, las mismas se trasladaron hacia posturas alternativas que han apostado activamente por la implantación, ejecución y fiscalización de obligaciones concretas de evitación de los infortunios laborales.

En efecto, en nuestra actualidad, los riesgos profesionales ya no son solo analizados desde la óptica de resarcimiento por el daño producido o la posibilidad de indemnizar por parte del sujeto agravante, sino que los mismos vienen a ser

enfrentados desde el punto de vista de la reparación mediante la legalidad o mecanismo de aseguramiento social, y, posteriormente, dentro de los cánones denominados "Sistema de Prevención" de los Riesgos Laborales.

Por tanto, para poder comprender la funcionalidad y la aplicación práctica del vigente Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 2003), se deberá partir de la premisa por el cual las normas preventivas tienen como referencia a las normas resarcitorias indemnizatorias, por ello, en nuestros tiempos, existe la total prescindencia de la calificación del años o la existencia del mismo, por cuanto que la omisión o infracción a las normas aplicable en nuestro sistema nacional no se sustenta en la comisión de un evento indemnizable por el empleador (a través de una demanda de daños o perjuicios) e, incluso, con prescindencia o independencia si el hecho es reconocido y/o atendido por la Seguridad Social como un supuesto cubierto por las prestaciones que esta otorga.

A. PERSPECTIVA LEGISLATIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los conceptos iniciales del accidente de trabajo Y de la enfermedad profesional se produjeron en el marco de las normas de Seguridad Social, al poco tiempo de concebida esta como sistema institucionalizado de responsabilidad estatal: esta medida se entendía justificada toda vez que se concebía a la sociedad en su conjunto como beneficiaria última de la actividad industrial, siendo una derivación consustancial de este principio que la colectividad corriese también con la cuota de responsabilidad que le correspondía por los riesgos que acontecen en la actividad industrial.

En tal sentido, diversos autores han tratado de explicar cómo esta situación no debería generar demasiada aversión, considerando que las reglas civiles no deberían considerarse por encima del principio protectorio que por especialidad le corresponde a toda la materia laboral*. Así, hacemos recordar que el derecho civil es fuente subsidiaria de otras ramas del ordenamiento jurídico, incluso del derecho del trabajo; este se presenta como un derecho especial que carece de integridad, pero que, estando estructurado en torno a principios generales que le son propios, impide por su propia naturaleza el traslape o extensión mecánica de los preceptos

del derecho común.

Así, fueron las normas de Seguridad Social las primeras en fijar conceptos en torno a estos infortunios, fijando los linderos sobre los cuales debía incidir el deber asistencial y social del Estado, la positivización de los riesgos profesionales cumplía de esta manera una finalidad específica en el ámbito de la Seguridad Social, pero muy semejante a la de cualquier otro riesgo social cubierto por el asegurador: se buscaba identificar situaciones o estados típicos de necesidad, con la finalidad de hacer efectiva la tutela deparada por el Estado, Esto no es otra cosa que la identificación de la contingencia, entendida como el evento futuro e incierto, previsto por la ley, que puede ocurrirle a asegurado y que se caracteriza por generar la presunción de un estado de necesidad, susceptible de compensación o asistencia (Ruíz Moreno 2002:238-239). Así, el concepto legal del estado de necesidad cubierto (accidente de trabajo enfermedad profesional) podía incluir o excluir ciertos supuestos, en función de la extensión y los ámbitos de protección que la política legislativa y estatal querían deparar para los infortunios laborales.

Por ejemplo, en el campo de los accidentes de trabajo, algunas legislaciones de Seguridad Social han oscilado entre considerar a los accidentes *in itinere* (Lengua,2013), como riesgo cubierto, mientras otras han optado por excluirlo (tal como sucede en el caso peruano a partir de las normas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Decreto Supremo N.0 003-98-SA): pudiendo presentarse esa misma dicotomía (inclusión-exclusión) respecto de cualquier otro supuesto intermedio o dudoso, asimismo, en el campo de las enfermedades profesionales, las legislaciones han oscilado entre plasmar un listado único de enfermedades ocupacionales reconocidas para efectos de previsión social, mientras otras han mantenido un método de cláusula abierta, sujeta a la demostración abierta de la causalidad entre el trabajo y la dolencia padecida.

Este enfoque desde la perspectiva de la Seguridad Social no es necesariamente coincidente con el derivado de la prevención de riesgos laborales: y esto es así porque una y otra normativa tienen campos de acción disímiles:

1. A las primeras les importa identificar un supuesto de hecho cubierto
2. A las segundas les interesa la protección integral del trabajador en sus labores a partir del deber de prevención, campo que puede ser mucho más amplio que el primero y nunca dependiente de aquel.

Esto explica que sea posible hasta el día de hoy encontrar enunciados legales distintos respecto de los infortunios laborales al confrontar la normativa de Seguridad Social y la de prevención de riesgos del trabajo.

La existencia de dos planos de análisis distintos, el que deriva de la aplicación de las normas de Seguridad Social, de una parte, y de la otra, el proveniente de la aplicación de las normas de prevención de riesgos laborales, es aún más notorio en casos como el peruano, ya que, como veremos, la construcción del concepto legal del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional ha surgido en la Seguridad Social en ámbitos de aplicación muy restringidos (en un primer momento para proteger al personal obrero, y en un segundo momento para proteger a los trabajadores de actividades de riesgo), mientras que las normas preventivas son de aplicación a todo tipo de trabajador y a todo tipo de actividad empresarial.

Esta situación da por resultado que, hoy en día, en el ámbito de la Seguridad Social, solo pueda existir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional en las actividades de alto riesgo reguladas por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, pero no así en otras actividades laborales, sin embargo, en oposición a ello, las normas preventivas plantean que el accidente de trabajo y la enfermedad profesional pueden presentarse en cualquier tipo de actividad, como es de aplicarse a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las normas preventivas, si bien informan sobre conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, tienden a hacer que las nociones sobre el infortunio laboral se encuentren implícitamente relacionadas con el deber de prevención del empleador, pues la causalidad con el trabajo debe buscarse y hallarse en los escenarios, las coyunturas y las circunstancias vinculadas al trabajo en que el empleador debe desplegar sus deberes de protección.

Es por esto que los accidentes y las enfermedades tendrán etiología laboral, en términos preventivos, en tanto que las causas que los generaron estuvieron o debieron estar controlados, cubiertas y gestionadas por el deber de prevención del empleador en una situación concreta o vinculada al cumplimiento del contrato de trabajo, por esto, tal circunstancia no supone abandonar la causalidad asociada al trabajo como elemento típico de caracterización del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional en el terreno preventivo, puesto que, cuando menos en el caso peruano, las normas de seguridad o salud en el trabajo continúan asiéndose de la causalidad para definir los alcances del accidente u la enfermedad laboral.

Finalmente, y como un factor relevante para la diferenciación del accidente de trabajo, del otro riesgo profesional típico constituido por la enfermedad profesional, la doctrina ha reafirmado que la afectación sobre el trabajador debe producirse por una causa exterior anormal y, generalmente, repentina y violenta.

B. PERSPECTIVA PREVENTIVA (ENFERMEDADES PROFESIONALES)

La teoría preventiva de la enfermedad profesional se ha desarrollado en los distintos sistemas jurídicos sobre la base de dos métodos distintos:

- El sistema de lista cerrada
- El sistema de cláusula abierta

El primero de ellos es el usualmente empleado dentro del ámbito de las normas de Seguridad Social, mientras que el segundo es más propio de las normas de prevención de riesgos laborales.

En virtud del sistema de lista cerrada, es la ley la encargada de definir a enfermedades se les reconocerá su etiología laboral, por ello, las legislaciones que adoptan posturas como esta parten del entendido que los accidente y, de trabajo en de más fácil e inmediata verificación, de determinación más segura mientras que las enfermedades profesionales, debido a su adquisición paulatina y la necesidad de contar con estudios médicos especializados, son de plasmación más compleja, De ahí que la ley establezca cuáles son las enfermedades que para efectos legales,

tendrán la consideración de ocupacionales.

Entre las ventajas de estos sistemas se encuentra, como es natural, la liberación de la carga de la prueba para la víctima respecto del nexo causal con el trabajo, pues la sola adquisición de la enfermedad catalogada en la lista legal atribuida al trabajo bajo una presunción virtualmente absoluta, agilizando el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social; por el contrario, como contrapartida, la gran desventaja es que el legislador no siempre actualiza la lista de manera periódica y existen muchas enfermedades pasibles de ser atribuidas al trabajo que no se encuentran catalogadas (imputables a las nuevas sustancias empleadas, a los nuevos especialmente para los sistemas nacionales basados en las listas legales, la OIT ha revisado en el año 2010 la relación de enfermedades profesionales propuesta por dicho ente, anexa a la Recomendación 194. En este instrumento se exhorta a la autoridad competente nacional corresponda a "elaborar una lista nacional de enfermedades profesionales a fines de la prevención, registro, notificación y, de ser procedente, indemnización de las mismas". Aspectos preventivos a las nuevas tecnologías, etc.), generando un desajuste, un anacronismo frente al progreso de la técnica y un cierto grado de desprotección al dilatar o perjudicar los legítimos intereses pensionarios y asistenciales de la víctima del siniestro.

De otro lado, el sistema de cláusula abierta supuso la plasmación de un concepto general de enfermedad profesional, siendo que cada caso deberá ser evaluado conforme a dichas pautas generales a fin de determinar si existe la causalidad con las labores, por ello, este es el método típico de las normas preventivas de riesgos laborales, dado que el objetivo de estas es "lograr una prevención integral del riesgo y la garantía de la seguridad y salud del trabajador en todos los aspectos del trabajo, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias" (Igurta,2008), objetivo que se vería de alguna forma truncado si las normas de seguridad y salud en el trabajo optasen por encasillar y anquilosar los daños a la salud de los trabajadores en una lista estática y desentendida de la múltiple y evolutiva exposición a factores de riesgo físico, biológico, químico, ergonómico y psicosocial que pueden ser enfrentados, lo que ciertamente, el

legislador esté imposibilitado de advertir de antemano.

En el caso peruano, las normas de seguridad y salud en el trabajo optan precisamente por este método de cláusula abierta, con el propósito de reconocer y viabilizar el dinamismo que debe ostentar el deber de prevención del empleado por eso, se entiende por enfermedades profesionales, a efectos de la legislación sobre riesgos del trabajo, aquellas inherentes a ciertas tareas peculiares e determinados ramos de actividad; así como las resultantes exclusivamente de ejercicio del trabajo o de las condiciones especiales o excepcionales en qué mismo se realice.

Por el contrario, Gonzales (2002) define a las enfermedades profesionales en relación o comparación con los accidentes de trabajo, incidiendo en que estos, si coinciden en el perjuicio producido sobre la salud e integridad del trabajador suelen tener una causa súbita y violenta, mientras que aquellas un desarrollo paulatino: Aquel (el accidente de trabajo), es un hecho súbito y violento, que cuenta con que el trabajador sufre con motivo o en ocasión del trabajo, que ejecuta por cuenta ajena, y que le ocasiona una lesión, física o mental, o la muerte, conforme a las referencias generalmente aceptadas (Vázquez, como se cita en Jiménez, 2016). En cambio, la enfermedad profesional deviene de un proceso largo y progresivo de tareas cumplidas, en una actualidad que, por sus propios riesgos, le ocasiona un daño a su salud o la muerte.

Algunos sectores, atendiendo a la continua referencia y similitud causal en los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, han postulado desde hace muchos años la eliminación de esta dicotomía (y por ende, la cooperación de las dificultades de conceptualización), promoviendo en su lugar en afán unificador basado en que resulta indiferente la causa que provoque enfermedad o el accidente, sino que lo que importa es el igual derecho a los trabajadores a la protección de las consecuencias psicofisiológicas del trabajador y a la reparación por igual.

Pero lo cierto es que, a pesar de tales tendencias ideológicas, la bipartición de los riesgos profesionales se mantiene, quizá tengan por costumbre que, por otra causa, pues no hallamos necesidad de defender a ultranza la diferenciación, ni para

efectos preventivos (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son combatidos por igual en tanto daños a la salud), ni tampoco para efectos previsionales, cuando menos en el caso peruano, ambas contingencias merecen igual tratamiento a partir del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Por tal razón, una importante apreciación de todo este proceso evolutivo es que un infortunio profesional parecería haber sido una situación asimilada y tenida hasta cierto punto dentro de los rangos de normalidad, como algo inevitable y propio de la industria, pues siempre ha sido la esencial preocupación que queden claras las reglas tendentes a la reparación de los daños y a la asistencia de la Seguridad Social.

Así, la concepción del infortunio, sin dejar las construcciones basadas en la causalidad (las cuales siguen incidiendo sobre lo resarcitorio y lo pensionario), se ve enriquecida desde el plano preventivo para realizar la obligación del patrono, no solo de responder pecuniariamente por los daños que acontezcan, sino de antelarse al siniestro y evitar, por todos los medios posibles, que estos lleguen a producirse y afectar la integridad del trabajador, por ello, la OIT (2003) se ha encargado de impeler en materia de seguridad y salud ocupacional la concepción generalizada de que no solo los accidentes de trabajo son evitables, sino de que existe una obligación efectiva e imperiosa de prevenir su ocurrencia, por lo que el Estado, los empleadores y los trabajadores están obligados a evitarlos.

La OIT (2005) cree firmemente que los accidentes y las enfermedades profesionales pueden y deben ser prevenidos y que por conseguirlo es necesario adoptar medidas en el ámbito internacional, regional, nacional y empresarial. Para darte la respuesta consiste en promulgar una legislación nacional y empresarial.

Parte de la respuesta consiste en promulgar una legislación nacional y empresarial. Parte de la respuesta también reside en que haya más o mejor educación y formación, y en que la seguridad y la salud en el trabajo y fomentar su observancia; los organismos de inspección del trabajo desempeñan aquí un papel clave. Parte de la respuesta también reside en que haya más o mejor educación y

formación, y en que la seguridad y la salud en el trabajo estén mejor integradas en los cursos de formación vocacional, así como en los programas de formación empresarial.

Sin embargo, el verdadero éxito en la reducción de los accidentes y las enfermedades laborales solo puede alcanzarse si todas las partes involucradas en la prevención asume un compromiso concreto, un concepto que constituye el eje de lo que se ha dado en llamar una “cultura de prevención en materia de seguridad y salud”. Prevenir supone gestionar, prever, planificar y comprometerse para anticiparse a los peligros, evaluar los riesgos y adoptar medidas antes de que ocurra un accidente o se contraiga una enfermedad

.1.1.3.11. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN: TÉCNICAS DE PREVENCIÓN

Siendo evidente que las condiciones de trabajo generan riesgos para la salud de los trabajadores, es necesario adoptar una serie de medidas –técnicas preventivas– que eliminen o atenúen los riesgos en la ejecución de la prestación laboral. Estas actuaciones, que tienen como objetivo evitar el daño a la salud, es lo que llamaremos prevención.

La prevención se relaciona con la acción de anticiparse, actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. En suma, hablamos de una actividad dirigida a evidenciar las situaciones de riesgos y evitar que lleguen a materializarse, adoptando si fuera necesario, las medidas de protección frente a los riesgos efectivos y concretos; elevando en consecuencia, el nivel de seguridad en la actividad laboral. Por lo demás, las acciones o medidas preventivas en materia de salud laboral que conviene retener aquí, son las siguientes:

1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN SOBRE EL ELEMENTO HUMANO

El factor humano es uno de los componentes que interviene siempre en el momento de producirse un accidente de trabajo, siendo la finalidad de toda acción preventiva el impedir que el trabajador sufra algún daño, sea de accidente o de enfermedad. A partir de esa consideración se comprende que las personas sean el centro principal de la prevención y el objetivo directo a preservar.

- a) **Prevención médica.** Las medidas de prevención sanitaria son aplicadas por los profesionales de la medicina, siendo propias de la especialidad de medicina de empresa o medicina del trabajo.

Como tales se consideran: los reconocimientos médicos; los tratamientos preventivos (vacunaciones, tratamientos diversos...); implantación de medidas de higiene personal. La Medicina del Trabajo actúa valorando la influencia que tienen determinados agentes o condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, y mediante la vigilancia de la salud, intenta diagnosticar precozmente la enfermedad para evitar su progreso.

- b) **Prevención psicosocial.** La psicología trata de actuar a través de la profundización en el conocimiento y en el control de los factores psicosociales que pueden influir en los accidentes de trabajo; factores de tipo individual, como: personalidad, inteligencia, aptitudes, psicomotricidad; factores de tipo sociológico referidos a grupos de trabajo: relaciones y comunicación, estilo de mando...; o aquellos que se dirigen al tipo de trabajo y su organización (Salas, 2007).

La psicología actúa preventivamente con la finalidad de conseguir la adaptación social del trabajador al medio laboral; intenta evitar y corregir aspectos tales como la falta de promoción, la inestabilidad del empleo, la falta de adecuación al trabajo, la incomunicación o la monotonía que son considerados factores de riesgo psicosocial capaces de generar insatisfacción en el trabajador. Insatisfacción que, a la larga, se traduce en agresividad, depresión, ansiedad,

insomnio, dolores musculares, etc..., síntomas todos ellos de demostrada y negativa repercusión sobre los accidentes de trabajo, absentismo y la productividad.

c) **Prevención formativa.** La acción formativa se encauza en tres direcciones: la divulgativa, la informativa o instructiva y la educativa; las cuales, aun teniendo, evidentemente, puntos en común y el mismo objetivo final, divergen en sus formas y planteamientos.

La divulgación trata de actuar sobre las personas difundiendo de manera persuasiva mensajes concisos de fácil recuerdo, que llaman la atención a quienes los vean, los oigan o los lean, apoyándose en principios psicológicos o técnicos.

La información o instrucción trata de proporcionar la preparación concreta que un trabajador ha de poseer de los riesgos existentes en la realización de su trabajo, conocimiento pormenorizado de todos y cada uno de ellos, así como de los riesgos generales existentes en la empresa o en el ámbito en el que él ha de moverse; conocimiento extensible a las actitudes que ha de adoptar ante la presencia de cada riesgo.

La educación, en fin, pretende inculcar, suscitar, desarrollar el espíritu de prevención laboral, promoviendo una predisposición favorable, de pensamiento y mentalización, transformables en actos encaminados a evitar riesgos. La educación es un proceso continuo y sistemático a efectuar en los centros de enseñanza y en las empresas como un elemento más de la preparación de las personas. Formar al trabajador para que pueda protegerse adecuadamente de los riesgos existentes en su puesto de trabajo es una forma de evitar que pierda la salud, pero al mismo tiempo es una forma de conseguir que el trabajador se responsabilice de su salud.

2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN TÉCNICA

En todo accidente participa el factor humano y el factor técnico. En consecuencia, la forma más práctica y eficaz de evitar los accidentes laborales, como lo dice Cobo Sánchez (2004) es la actuación sobre el factor técnico. Por las

especiales características que rodean al trabajo y por sus consecuencias sobre la salud, es por lo que surgen las especialidades que van a ocuparse directamente de la prevención de esa patología.

- a) **La Seguridad en el Trabajo**, como disciplina o especialidad diferenciada tiene un fundamental contenido técnico con desarrollos que la relacionan con otras disciplinas preventivas paralelas. Lo que diferencia y caracteriza a la Seguridad en el trabajo como especialidad autónoma es su contenido técnico en lo que llamamos Ingeniería de Seguridad. La Seguridad en su afán por evitar los accidentes de trabajo, actúa en primer lugar previsoramente: detectando el riesgo antes de que se materialice; en segundo lugar, preventivamente adecuando las máquinas, los equipos de trabajo y el medio ambiente laboral para evitar los riesgos o para conseguir que los que no han podido ser evitados lleguen a materializarse y ocasionen un accidente; y en último lugar, protegiendo al trabajador, mediante equipos de protección individual –EPIs– para evitar que sufra daños en la salud, aun cuando el riesgo se llegue a materializar.

- b) **La Higiene Industrial**, se define como la técnica no médica de prevención de los riesgos laborales relativos a la posibilidad de sufrir alteraciones de la salud por una exposición a agentes físicos, químicos y biológicos; actúa con carácter esencialmente preventivo por procedimientos técnicos mediante, en general, la siguiente metodología: identificación de los diferentes agentes de riesgo; medición, en el caso que sea necesario, de la exposición al agente; valoración del riesgo de exposición, comparando las dosis de exposición con los valores de referencia según los criterios establecidos; corrección de la situación, si ha lugar; controles periódicos de la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y de la exposición y vigilancia periódica de la salud.

La higiene industrial tiene como objetivos principales, la identificación, medida, corrección y control de los ambientes laborales con el fin de prevenirla aparición de enfermedades.

- c) **La ergonomía**, como técnica preventiva, tiene como objeto elaborar, con el concurso de diversas disciplinas científicas, un cuerpo de conocimientos que,

desde una perspectiva aplicada, debe desembocar en una mejor adaptación al hombre de los medios tecnológicos de producción y de los entornos de trabajo y vida.

En fin, la ergonomía como disciplina preventiva es la encargada de conseguirla máxima eficiencia proporcionando al trabajador el máximo de confort físico y mental durante la realización de su tarea.

Para evitar la fatiga y para conseguir que el trabajador realice su tarea lo más cómodamente posible, la ergonomía, entre otras actuaciones, organiza los ritmos y tiempos de trabajo, teniendo en cuenta las exigencias de la tarea –la carga física y mental– y adecua el trabajo al trabajador intentando adaptar el entorno y la tarea –espacios de trabajo, iluminación, asientos, herramientas, máquinas, a las características fisiológicas y antropométricas del trabajador, agudeza visual, constitución, edad, talla, peso, etc.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN POLÍTICO-SOCIALES

En ellas caben todas las medidas y medios que los poderes del Estado proporcionan a éste para regular las condiciones de trabajo. En efecto, a los tres poderes del Estado, cada uno en su respectiva competencia, les corresponde la proposición, aprobación, ejecución y control de las disposiciones normativas que deben regir, ordenar y colaborar en la finalidad de velar, cuidar y mejorar la salud de los trabajadores.

García Ninet (2005) dice que, en consecuencia, las medidas político-sociales estarán recogidas dentro la normativa legal, en sus diferentes niveles. Así, siendo el Derecho una categoría ordenadora de la realidad social, la realidad que muestra los accidentes y las enfermedades profesionales exige la respuesta legislativa pertinente.

Por tanto, la concienciación de la sociedad ante los riesgos laborales que ponen en peligro un bien insustituible como la salud, provoca, que la salud laboral en su conjunto, sea objeto de una especial atención por parte de los legisladores.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problemas General

¿Cuál es la eficacia de las medidas de protección previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto Lima 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la eficacia de la capacitación como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020?

¿Cuál es la eficacia de la prevención como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020?

¿Cuál es la eficacia de los equipos de seguridad personal como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020?

1.3. Justificación

En el presente trabajo de investigación tiene justificación práctica y social, radica en la necesidad de establecer mecanismos que permitan desarrollar actividades de trabajo de la modalidad investigada y en todo caso esta servirá para que los trabajadores tengan el conocimiento del derecho al información a la capacitación ya recibir del empleador sus respectivos equipos de protección pero para ser utilizados en la modalidad de trabajo remoto sin embargo en la ley de seguridad y salud en el trabajo no se ha previsto de manera muy detalla como en el DS N° 026-2020 sobre la medidas para prevención del COVID -19 y en cuanto a la justificación legal o jurídica se justifica su estudio en cuanto hay escaza investigación en vista que la pandemia se ha dado este año y la ley data del año 2011 y el reglamento del año 2014 es por ello que esta investigación tiene su justificación jurídica pertinente para el apoyo de los abogados laboralistas.

1.4. Relevancia

La relevancia que tiene el presente trabajo de investigación radica que al

existir un vacío legal en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo en a la modalidad del trabajo remoto, la presente investigación ha buscado la información necesaria toda vez que existe muy poca investigación al respecto en vista que la pandemia se ha iniciado en marzo del 2020, entonces que la relevancia radica en los aportes brindados en cada capítulo de este trabajo y sobre todo los alcances y análisis del Decreto Supremo que regula el trabajo remoto es aquí en donde se trata de llenar y suplir ese vacío en la ley de seguridad y salud en el trabajo puesto que en la norma antes mencionado se abordó el análisis de manera muy específica sobre la forma, las obligaciones de los empleadores frente a los derechos de los trabajadores en la modalidad remota y en la cual tiene el derecho a recibir la información, la capacitación y la debida indumentaria es decir equipos que sean antropométricos y así evitar o prevenir accidentes que pongan en riesgo su vida su salud o integridad.

1.5. Contribución

La presente investigación tiene como finalidad u objetivo contribuir con el conocimiento sobre la eficacia de las medidas de protección previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto Lima 2020, las cuales deben ser adoptadas para el trabajador en a la modalidad remota y que se encuentra establecidas en las normas mencionadas y analizadas en la base legal, con la finalidad de que estos trabajadores bajo la modalidad gocen de los mismos derechos de la modalidad de trabajo tradicional es decir dentro del centro de labores. También el trabajo va a contribuir como material de consulta para los operadores del derecho en la especialidad de derecho laboral, asimismo para los fiscalizadores de la SUNAFIL, y para los estudiantes de derecho especialmente los de la Universidad privada TELESUP.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar la eficacia de las medidas de protección previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto Lima 2020

1.6.2. Objetivos Específicos

Analizar la eficacia de la capacitación como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020

Analizar la eficacia de la prevención como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020

Determinar la eficacia de los equipos de seguridad personal como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020

II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Supuestos de la Investigación

2.1.1. Supuesto general

Existe escasa eficacia de las medidas de protección previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto Lima 2020

2.1.2. Supuestos específicos

Existe poca eficacia en la capacitación como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020

Existe ausencia de eficacia en la prevención como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto Lima 2020

Existe escasa eficacia en el uso de equipos de seguridad personal como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020

2.1.3. Categorías de la Investigación

2.1.3.1. Categoría general

Medidas de Protección

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto

2.1.3.2. Sub Categorías

Eficacia de la Capacitación

Eficacia de la Prevención

Eficacia de los equipos de seguridad personal

2.2. Tipo de estudio

En la presente investigación es de tipo:

- Cualitativa
- Básica
- No experimental

2.3. Diseño

Los diseños utilizados son:

- Teoría fundamentada
- Teoría narrativa

2.4. Escenario de estudio

Para el presente trabajo de investigación se ha previsto a la población que están realizando el trabajo remoto también se ha considerado la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL), institución pública que tiene la labor de fiscalización del cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo.

2.5. Caracterización de sujetos

Para mi trabajo de investigación se ha previsto la entrevista y encuesta de manera virtual al personal que está realizando labores de manera remota desde su domicilio quienes son ellos que nos va dar los alcances sobre el estudio en cuanto a la eficacia de las medidas de protección previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto Lima 2020, asimismo se ha considerado a los trabajadores de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL).

Quienes tiene la función de capacitación tanto al empleador como al trabajador sobre la medida de protección que deben recibir los trabajadores y sobre todo la labor de fiscalización. En tal sentido que su participación será valiosa para la presente investigación.

2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica

En el estudio se utilizó el tipo de metodología básica que tiene como finalidad recaudar el argumento y diseñar sugerencias respecto a la responsabilidad penal de las personas jurídicas en casos de accidentes mortales por inobservancia de los

principios de seguridad y salud en el trabajo, la investigación se confeccionará de forma descriptiva tratando de examinar resultados apoyándose en entrevistas y así expresar conclusiones y recomendaciones.

2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

- ✓ **TÉCNICA:** Encuesta

- ✓ **INSTRUMENTO:** Entrevista ANÓNIMA

2.8. Rigor científico

El autor de la investigación muestra que las medidas, criterios y todo el rigor del método se hallan presentes en todas las etapas del estudio para así presentar una solución al problema de investigación; es el objetivo más característico de un trabajo de investigación (Valencia y Giraldo, 2011).

2.9. Aspectos éticos

Para el presente trabajo de investigación se ha considerado tres aspectos importantes el primero basado en el uso de las normas APA, el segundo punto se ha considerado las normas establecidas en el reglamento interno de Grados y títulos de la Universidad Privada TELESUP. Y el tercero la participación voluntaria de los trabajadores de SUNAFIL y los trabajadores, a quien se le solicitó previa firma del consentimiento voluntario para llevar a cabo la encuesta y la entrevista, para el desarrollo de la presente investigación.

III. RESULTADOS

En el presente trabajo de investigación fue necesario entrevistar y encuestar a los trabajadores en la modalidad remota y también a los trabajadores de SUNAFIL, y se encontró los siguientes resultados, en un gran porcentaje los trabajadores manifestaron que entorno a la situación de la pandemia trajo muchos cambios en la forma de vivir en el entorno social, y como esta enfermedad tiene una gran letalidad en las personas con alguna enfermedad es por ello que muchos trabajadores se les cambio a la modalidad de trabajo remoto siempre y cuando la forma de trabajo lo permite pero a la vez ese encontró que no existe una debida atención por parte del empleador en cuando a las medidas de seguridad, la debida capacitación y también no reciben el equipo necesario para la protección y en otros casos los equipos no están de acuerdo a sus medidas. En cuanto a los resultados obtenidos de los trabajadores de SUNAFIL se puede apreciar que el 90 por ciento dieron como respuesta que existe poco aporte en cuanto a las medidas de prevención capacitación, así como la falta de dotación equipos de acuerdo a sus medidas antropométricas.

IV. DISCUSIÓN

Después de analizar cada uno de los resultados de la investigación sobre la eficacia de las medidas de seguridad, las medidas de prevención y las medidas de protección que deben tener los empleadores con sus trabajadores especialmente en aquellos que están realizando trabajo remoto entonces encontramos que el trabajador no tiene la debida protección y esto se demuestró que el 90 por ciento de los trabajadores no recibieron la capacitación y tampoco recibieron el equipo de protección adecuado para proteger su salud y su vida.

El 90 por ciento de los trabajadores de SUNAFIL respondieron que los empleadores por descumplimiento de la ley y de las demás normas de protección de seguridad y salud en el trabajo es por ello que ponen en peligro la salud de los trabajadores sobre todo en aquellos que hacen el trabajo remoto.

V. CONCLUSIONES

1. La primera conclusión es que los trabajadores de la modalidad remota no recibieron la capacitación pertinente, sobre las medidas de protección y las medidas de prevención en tal sentido que existe una vulneración del trabajador remoto quedando expuesto su seguridad por cuanto no hay una eficacia por parte del empleador en su función de capacitar y prevenir los accidentes laborales en el domicilio o en el lugar donde están realizando su aislamiento.
2. Falta eficacia en la protección del trabajador debido a que no se ha dotado completos los equipos de protección especial y en algunos casos los equipos no son de conformidad con la ergonómica y con las medidas antropométricas.
3. La ineficacia en las medidas de protección y capacitación se debe a que existe vacíos en la ley y las demás normas que regulan el trabajo remoto, y esto se debe que la ley de seguridad y salud en el trabajo es anterior a las circunstancias actuales y que habiéndose realizado nuevas normas estas no son específicas es por ello que se concluye que existe vacíos que deben ser tomados en consideración.

VI. RECOMENDACIONES

1. Que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe realizar un programa de capacitación virtual a todo el personal que viene realizando trabajo remoto, para lo cual debe solicitar a las empresas que deben remitirlos datos correspondientes incluyendo su número de teléfono, correo electrónico afin realizar una base de datos para el control específico y también para realizarla inspecciones, fiscalizaciones virtuales, con la finalidad evaluar la capacitación del personal modalidad remota y asimismo pasar revista si el personal cuenta con el equipo de protección especial.
2. Que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo en coordinación con el Ministerio de Salud deben formar un equipo técnico con la finalidad de Modificar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo asimismo modificar el Reglamento de la presente Ley con la finalidad que se regule específicamente lo relacionado con el trabajo remoto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Azabache, P. (2018). *Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo* (Tesis de segunda Especialización). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

Cobo D. (2004). *Introducción a la prevención de riesgos laborales*. Madrid:ISTAS.

CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHO HUMANOS

DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR (REGLAMENTO DE LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)

DECRETO SUPREMO N° 017-2015-TR DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 30036, LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO

DECRETO DE URGENCIA 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

De las Heras A. (2016). *El Teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. Madrid: Centro de Estudios Financieros.

Fernández L. (2004). *Comentarios a la ley de prevención de riesgos laborales y su régimen jurídico sancionador*. Madrid: Dykinson.

Garcia B. (2012). *El Teletrabajo*. Pamplona: Editorial Aranzadi, SA

- García, N. (2005). Manual de prevención de riesgos laborales (Seguridad, Higiene y salud en el trabajo). Barcelona: Atelier.
- GIL, J. (2005). La seguridad y salud en el trabajo: reforma de su marco jurídico. *En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N° 53*, págs. 29.
- Gonzales F. (2002). La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales. Madrid: CES.
- Gonzalez M. (2002). Sistemas de información para la empresa. Alicante: Universidad de Alicante, Servicio de Publicaciones.
- Heine G, Joachim E, Laufer W, Gómez C, Strudler A (2012) Modelos de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Lima. Perú. Ara Editores.
- Igartua, M. (2008). Sistema de Prevención de Riesgos Laborales. Madrid: Tecnos
- Jiménez, L., Quispe, M., Baldeón, L., Rojas, J. y García, C. (2016). Manual de Seguridad y Salud en el trabajo. Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- Lantarón D. (2007). Prevención de riesgos laborales y administraciones públicas. Bomarzo, Albacete.
- Lengua C. (2013). La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica y su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Ley 29783 (2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima – Perú.

Mendoza, L. y Zambrano, M. (2020). *Plan para la vigilancia, prevención y control de covid – 19 en el trabajo UNSA*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.

Murcia, J. (2016). *El marco jurídico de la regulación de la prevención de riesgos laborales en el sector financiero*. (Para optar el grado académico de Doctor). Programa Doctoral de Ciencias Políticas de la Universidad de Barcelona, España.

Norma OHSAS, 18001 (2007). Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), (2003). Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), (2003). El cuerpo y el trabajo. Ginebra: Escuela de capacitación.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), (2003). Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades. Informe VI, 91° reunión.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2005). El trabajo infantil, lo intolerable en el punto de vista, OIT, Ginebra: Escuela de Capacitación

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Palma, M. y Toro, N. (2017). *La noción de riesgo en materia de responsabilidad del Empleador por accidentes del trabajo y enfermedades Profesionales*.

Proyecto de ley sobre responsabilidad penal Del empleador por accidentes del trabajo. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile. Santiago, Chile.

PRINCIPIOS GENERALES DE LA OIT APLICABLE AL REGIMEN DE LA LEY SE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Puntriano C. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *Ius et veritas*, 157-178.

Rodríguez, S. (2017). *La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores.* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

Sala T. (2007). Derecho de la prevención de riesgos laborales. Valencia, Tirant lo Blanch.

Thibault J. (2000). El Teletrabajo. Madrid: Consejo Económico y Social

Universidad De La Rioja. (2020). Medidas generales de seguridad y salud para un trabajo presencial seguro frente al covid – 19. *Rev. 1.6.*

Vázquez, A. (1999). Derecho del trabajo y de la seguridad social. Buenos Aires: Astrea.

Vela J. (2018). *La sanción penal y su relación con la protección de derecho a la seguridad y salud en el trabajo en las empresas constructoras de Cercado de Lima.* (Para optar el grado académico Maestro en Derecho Penal y Proceso Penal). Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.

Voestalpine High Performance Metals del Perú. S.A. (2020). Plan de vigilancia, prevención y control de Covid – 19 en el trabajo. Perú

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS DE LA INVESTIGACIÓN	CATEGORÍA	METODOLOGÍA	DISEÑO	INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL - ¿Cuál es la eficacia de las medidas de protección previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto Lima 2020?	OBJETIVO GENERAL Determinar la eficacia de las medidas de protección previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto Lima 2020	SUPUESTO PRINCIPAL Existe escasa eficacia de las medidas de protección previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto Lima 2020	CATEGORÍA PRINCIPAL - Medidas de Protección - Ley De Seguridad y Salud en el trabajo remoto	TIPO DE INVESTIGACIÓN ✓ Cualitativa ✓ Básica ✓ No experimental	DISEÑO DETEORÍA: ✓ Fundamentada ✓ Diseño Narrativo	TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO : Entrevista Anónima

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICO	SUPUESTOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS SECUNDARIAS			
<p>- ¿Cuál es la eficacia de la capacitación como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020?</p> <p>- ¿Cuál es la eficacia de la prevención como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020?</p>	<p>- Analizar la eficacia de la capacitación como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020</p> <p>- Analizar la eficacia de la prevención como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020</p>	<p>Existe poca eficacia en la capacitación como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020</p> <p>- Existe ausencia de eficacia en la prevención como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020</p>	<p>- Eficacia de la Capacitación</p> <p style="text-align: center;"> </p> <p>- Eficacia de la Prevención</p>			

<p>- ¿Cuál es la eficacia de los equipos de seguridad personal como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020?</p>	<p>- Determinar la eficacia de los equipos de seguridad personal como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020</p>	<p>- Existe escasa eficacia en el uso de equipos de seguridad personal como medida de protección prevista en la ley de seguridad y salud en el trabajo remoto lima 2020</p>	<p>- Eficacia de los equipos de Seguridad Personal.</p>			
--	---	---	---	--	--	--

Anexo 2: INSTRUMENTOS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES MODALIDAD REMOTA

1. ¿Cuántos años tiene como trabajador de la Superintendencia de Mercado de Valores?
2. ¿Diga Usted, si tiene alguna enfermedad que le hace población vulnerable frente al COVID-19?
3. ¿Diga Usted, usted, actualmente que modalidad de trabajo viene realizando en esta pandemia?
4. ¿Diga Usted, usted si ha recibido algún tipo de capacitación sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo y sobre las últimas normas dictadas en la pandemia COVID-19?
5. ¿Usted, cree que es importante la capacitación de las normas que regulan el trabajo remoto?
6. ¿Cree usted su centro de trabajo cumple con los requisitos establecidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo?
7. ¿A Usted le dieron alguna capacitación para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?

8. ¿A Usted le dieron equipos de protección personal de manera que tengan las medidas exactas es decir antropométricas?

9. ¿Usted cree que el empleador le brinda una debida protección a su salud en el trabajo remoto?

ENTREVISTA DIRIGIDA LOS FISCALIZADORES DE SUNAFIL

1. ¿Cuántos años tiene como trabajador en SUNAFIL?
2. ¿Diga Usted, usted si ha recibido algún tipo de capacitación sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo y sobre las últimas normas dictadas en la pandemia COVID-19?
3. ¿Usted, cree que es importante la capacitación como fiscalizador de SUNAFIL, sobre las normas que regulan el trabajo remoto?
4. ¿Cree usted que las instituciones no cumplen con los requisitos establecidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo?
5. ¿Cree usted que es de vital importancia la capacitación trabajadores para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?
6. ¿Cree usted que es de vital importancia proveer de equipos de protección para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?
7. ¿Cree usted que es de vital importancia que las instituciones tengan la debida observancia de la medida de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?

8. ¿Cree usted que es necesario una legislación especial sobre la responsabilidad casos de la inobservancia del principio de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?

9. ¿Cree usted existe vacíos en la ley de seguridad y salud en el trabajo, sobre el trabajo remoto?

10. ¿Cree usted que las medidas de protección son ineficaces en la ley de seguridad y salud en el trabajo, sobre el trabajo remoto?

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TESIS: **EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVISTAS EN LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO LIMA 2020**

Investigadores: BACH. HÉCTOR GAMARRA MAMANI
BACH. ROBERTO CARLOS CABRERA
NAZTARES

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a los **“EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVISTAS EN LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO LIMA 2020”** se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 Donde:

1= Nunca	2=Casi Nunca	3= A Veces	4=Casi Siempre	5= Siempre
----------	--------------	------------	----------------	------------

**TESIS: EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVI-
STAS EN LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO LIMA 2020**

Item	ENTREVISTA 1: DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES MODALIDAD REMOTA	1	2	3	4	5
1	¿Cuántos años tiene como trabajador de la Superintendencia de Mercado de Valores?					
2	¿Diga Usted, si tiene alguna enfermedad que le hace población vulnerable frente al COVID-19?					
3	¿Diga Usted, usted, actualmente que modalidad de trabajo viene realizando en esta pandemia?					
4	¿Diga Usted, usted si ha recibido algún tipo de capacitación sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo y sobre las últimas normas dictadas en la pandemia COVID-19?					
5	¿Usted, cree que es importante la capacitación de las normas que regulan el trabajo remoto?					
6	¿Cree usted su centro de trabajo cumple con los requisitos establecidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo?					
7	¿A Usted le dieron alguna capacitación para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?					

8	¿A Usted le dieron equipos de protección personal de manera que tengan las medidas exactas es decir antropométricas?					
9	¿Usted cree que el empleador le brinda una debida protección a su salud en el trabajo remoto?					

**TESIS: MECANISMO DE PROTECCIÓN EN EL TRABAJO REMOTO
EN TIEMPO DE COVID – 19 EN LIMA – 2020**

Item	ENTREVISTA 1: DIRIGIDA A LOS FISCALIZADORES DE SUNAFIL	1	2	3	4	5
1	¿Cuántos años tiene como trabajador en SUNAFIL?					
2	¿Diga Usted, usted si ha recibido algún tipo de capacitación sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo y sobre las últimas normas dictadas en la pandemia COVID-19?					
3	¿Usted, cree que es importante la capacitación como fiscalizador de SUNAFIL, sobres las normas que regulan el trabajo remoto?					
4	¿Cree usted que las instituciones no cumplen con los requisitos establecidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo?					
5	¿Cree usted que es de vital importancia la capacitación trabajadores para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?					
6	¿Cree usted que es de vital importancia proveer de equipos de protección para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?					
7	¿Cree usted que es de vital importancia que las instituciones tengan la debida observancia de la medida de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?					

8	¿Cree usted que es necesario una legislación especial sobre la responsabilidad casos de la inobservancia del principio de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?					
9	¿Cree usted existe vacíos en la ley de seguridad y salud en el trabajo, sobre eltrabajo remoto?					
10	¿Cree usted que las medidas de protección son ineficaces en la ley de seguridad y salud en el trabajo, sobre el trabajo remoto?					

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente
Muy buena b) Baja c) Regular **d) Buenas** e)

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Calle las Letras 199.

Dpto.403. SAN BORJA Título Profesional:

CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA



Firma

Lugar y fecha:
23/12/2020 - LIMA

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e)
Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Calle las Letras 199.

Dpto.403. SAN BORJA Título Profesional:

CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA



Firma

Lugar y fecha:
23/12/2020 - LIMA

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente
Muy buena b) Baja c) Regular **d) Buenas** e)

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Calle las Letras 199.

Dpto.403. SAN BORJA Título Profesional:

CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA



Firma

lugar y fecha:
23/12/2020 - LIMA

FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVISTAS EN LA LEY SE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO LIMA 2020

Investigadores: BACH. HÉCTOR GAMARRA MAMANI
BACH. ROBERTO CARLOS CABRERA
NAZTARES

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a los “**EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVISTAS EN LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO LIMA 2020**” se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la
escala de 1 a 5Donde:

1= Nunca	2=Casi Nunca	3= A Veces	4=Casi Siempre	5= Siempre
----------	--------------	------------	----------------	------------

TESIS: EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVISTAS EN LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO LIMA 2020

Item	ENTREVISTA 1: DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES MODALIDAD REMOTA	1	2	3	4	5
1	¿Cuántos años tiene como trabajador de la Superintendencia de Mercado de Valores?					
2	¿Diga Usted, si tiene alguna enfermedad que le hace población vulnerable frente al COVID-19?					
3	¿Diga Usted, usted, actualmente que modalidad de trabajo viene realizando en esta pandemia?					
4	¿Diga Usted, usted si ha recibido algún tipo de capacitación sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo y sobre las últimas normas dictadas en la pandemia COVID-19?					
5	¿Usted, cree que es importante la capacitación de las normas que regulan el trabajo remoto?					
6	¿Cree usted su centro de trabajo cumple con los requisitos establecidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo?					
7	¿A Usted le dieron alguna capacitación para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?					
8	¿A Usted le dieron equipos de protección personal de manera que tengan las medidas exactas es decir antropométricas?					
9	¿Usted cree que el empleador le brinda una debida protección a su salud en el trabajo remoto?					

**TESIS: MECANISMO DE PROTECCIÓN EN EL TRABAJO REMOTO
EN TIEMPO DE COVID – 19 EN LIMA – 2020**

Item	ENTREVISTA 1: DIRIGIDA A LOS FISCALIZADORES DE SUNAFIL	1	2	3	4	5
1	¿Cuántos años tiene como trabajador en SUNAFIL?					
2	¿Diga Usted, usted si ha recibido algún tipo de capacitación sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo y sobre las últimas normas dictadas en la pandemia COVID-19?					
3	¿Usted, cree que es importante la capacitación como fiscalizador de SUNAFIL, sobres las normas que regulan el trabajo remoto?					
4	¿Cree usted que las instituciones no cumplen con los requisitos establecidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo?					
5	¿Cree usted que es de vital importancia la capacitación trabajadores para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?					
6	¿Cree usted que es de vital importancia proveer de equipos de protección para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?					
7	¿Cree usted que es de vital importancia que las instituciones tengan la debida observancia de la medida de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?					

8	¿Cree usted que es necesario una legislación especial sobre la responsabilidad casos de la inobservancia del principio de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?					
---	---	--	--	--	--	--

9	¿Cree usted existe vacíos en la ley de seguridad y salud en el trabajo, sobre el trabajo remoto?					
---	--	--	--	--	--	--

10	¿Cree usted que las medidas de protección son ineficaces en la ley de seguridad y salud en el trabajo, sobre el trabajo remoto?					
----	---	--	--	--	--	--

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente
Muy buena

b) Baja

c) Regular

d) Buenas

e)

Nombres y Apellidos: Arturo Walter NUÑEZ ZULUETA

DNI N°: 16691279

Teléfono/Celular: 943057310

Dirección domiciliaria: block 22 Dpto. 503

RES JJ INCLAN S.J.M Título Profesional:

Abogado

Grado Académico: MAGISTER

Mención: Derecho del Niño y Políticas Públicas para la Infancia y
Adolescencia

Lugar y fecha:
23/12/2020 - LIMA



ARTURO WALTER NUÑEZ ZULUETA
ABOGADO
I.C.A.L. N° 3533

FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: **EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVISTAS EN LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO LIMA 2020**

1.2 Nombre del Instrumento: **ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES MODALIDAD REMOTA**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios																			100	
		1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	>	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			>	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			>	
4. Organización	Existe una organización lógica																			>	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e)
Muy buena

Nombres y Apellidos: Arturo Walter NUÑEZ ZULUETA

DNI N°: 16691279

Teléfono/Celular: 943057310

Dirección domiciliaria: block 22 Dpto. 503

RES JJ INCLAN S.J.M Título Profesional:

Abogado

Grado Académico: MAGISTER

Mención: Derecho del Niño y Políticas Públicas para la Infancia y Adolescencia

Lugar y fecha:
23/12/2020 - LIMA



FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: **EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PREVISTAS EN LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO LIMA 2020**

1.2 Nombre del Instrumento: **ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS FISCALIZADORES DE SUNAFIL**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4. Organización	Existe una organización lógica																				

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e)
Muy buena

Nombres y Apellidos: Arturo Walter NUÑEZ ZULUETA

DNI N°: 16691279

Teléfono/Celular: 943057310

Dirección domiciliaria: block 22 Dpto. 503

RES JJ INCLAN S.J.M Título Profesional:

Abogado

Grado Académico: MAGISTER

Mención: Derecho del Niño y Políticas Públicas para la Infancia y
Adolescencia

Lugar y fecha:
23/12/2020 - LIMA



ANEXO 4: RESPUESTAS A LAS ENTREVISTAS

ENTREVISTA DIRIGIDA LOS TRABAJADORES MODALIDAD REMOTA

1. ¿Cuántos años tiene como trabajador de la Superintendencia de Mercado de Valores?

Cinco años tengo trabajando en la Superintendencia de Mercado de Valores

2. ¿Diga Usted, si tiene alguna enfermedad que le hace población vulnerable frente al COVID-19?

Soy paciente diabético desde hace diez años

3. ¿Diga Usted, usted, actualmente que modalidad de trabajo viene realizando en esta pandemia?

Por la enfermedad que manifesté anteriormente estoy haciendo trabajo remoto

4. ¿Diga Usted, usted si ha recibido algún tipo de capacitación sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo y sobre las últimas normas dictadas en la pandemia COVID-19?

Una vez nos reunión para darnos capacitación sobre medidas de prevención y sobre los riesgos que se pueden evitar en el trabajo

5. ¿Usted, cree que es importante la capacitación de las normas que regulan el trabajo remoto?

Si es importante ser capacitados más ahora que estamos en pandemia

6. ¿Cree usted su centro de trabajo cumple con los requisitos establecidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo?

Creo no cumple en su totalidad

7. ¿A Usted le dieron alguna capacitación para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?

Cuando salieron las normas para el trabajo remoto no nos dieron ningún tipo de capacitación en trabajo en el trabajo remoto

8. ¿A Usted le dieron equipos de protección personal de manera que tengan las medidas exactas es decir antropométricas?

No porque nos dan el material que existe en el almacén y muchas veces nos dan lo que existe en stock.

9. ¿Usted cree que el empleador le brinda una debida protección a su salud en el trabajo remoto?

No el empleador no invierte en protección ni en salud del trabajador.

TRABAJADOR N° 1

ENTREVISTA DIRIGIDA LOS FISCALIZADORES DE SUNAFIL

1. ¿Cuántos años tiene como trabajador en SUNAFIL?

Tres años como trabajador y un año como fiscalizador

2. ¿Diga Usted, usted si ha recibido algún tipo de capacitación sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo y sobre las últimas normas dictadas en la pandemia COVID-19?

Solo se recibió una sola vez en el trabajo

3. ¿Usted, cree que es importante la capacitación como fiscalizador de SUNAFIL, sobre las normas que regulan el trabajo remoto?

Si es importante la capacitación.

4. ¿Cree usted que las instituciones no cumplen con los requisitos establecidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo?

Creo que las instituciones deben capacitar a su personal porque es la manera de disminuir los riesgos de accidentes.

5. ¿Cree usted que es de vital importancia la capacitación trabajadores para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?

Si es de vital importancia la capacitación trabajadores para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto

6. ¿Cree usted que es de vital importancia proveer de equipos de protección para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?

Es importancia proveer de equipos de protección para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto

7. ¿Cree usted que es de vital importancia que las instituciones tengan la debida observancia de la medida de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?

El empleador debe tener todas las medidas de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto

8. ¿Cree usted que es necesario una legislación especial sobre la responsabilidad casos de la inobservancia del principio de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?

Por la situación actual de la pandemia es necesaria una legislación especial sobre la responsabilidad casos de la inobservancia del principio de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto

9. ¿Cree usted existe vacíos en la ley de seguridad y salud en el trabajo, sobre el trabajo remoto?

Como dije en la respuesta anterior actualmente existe en la ley de seguridad y salud en el trabajo, sobre el trabajo remoto

10. ¿Cree usted que las medidas de protección son ineficaces en la ley de seguridad y salud en el trabajo, sobre el trabajo remoto?

Si para mí son ineficaces las normas y la misma ley de seguridad y salud en el trabajo, sobre el trabajo remoto

FISCALIZADOR DE SUNAFIL N° 1