



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO**

TESIS

**CONDICIONES DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO
DURANTE LA PANDEMIA, EN LA
SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES**

2020

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTOR:

Bach. GAVINO GALLARDO MARTÍN LUIS

LIMA –PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

MG. ARTURO WALTER NÚÑEZ ZULUETA

MG. ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

JURADO EXAMINADOR

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a toda mi familia, por tu gran apoyo y por darme mucha motivación para continuar y no desfallecer en el camino.

AGRADECIMIENTO

Mi más grande agradecimiento a todos los docentes de mi grandiosa casa de estudios, por permitirme adquirir la orientación y poder guiarme por el camino adecuado, a todos ellos mis más sinceros reconocimientos por su ayuda y paciencia.

RESUMEN

En la presente investigación se va a desarrollar en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL), institución facultada para la fiscalización sobre las concisiones de los empresas y las condiciones de los empleadores entre sus funciones está la de verificar si cuentan con todas las garantías de protección de los trabajadores es decir que es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.

Y por otro lado también vamos a recibir las entrevistas y encuestas de los secretarios técnicos de la seguridad y salud en la empresa, así como de los jefes de personal o el departamento de recursos humanos con la finalidad de obtener la información necesaria en razón de cuantos trabajadores tienen en trabajo remoto y de qué manera se viene cumpliendo la forma de la medida de prevención y protección de los trabajadores en la modalidad trabajo remoto.

A su vez, 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.

Palabras clave: Responsabilidad, Condiciones, Medidas de prevención, Seguridad en el trabajo, Salud en el trabajo

ABSTRACT

This investigation will be carried out in the National Superintendency of Labor Inspection (SUNAFIL), an institution empowered to audit the concisions of companies and the conditions of employers among its functions is to verify if they have all the guarantees protection of workers, that is, it is the public entity through which the Peruvian State fulfills the commitment to guarantee respect for workers' rights.

And on the other hand, we will also receive interviews and surveys from the technical secretaries of health and safety in the company, as well as from the heads of personnel or the human resources department in order to obtain the necessary information based on how many workers have in remote work and in what way the form of the prevention and protection measure of the workers has been fulfilled in the remote work modality.

At the same time, three important aspects have been considered, the first based on the use of APA norms, the second point has been considered the norms established in the internal regulation of Degrees and titles of the TELESUP Private University. And the third, the voluntary participation of SUNAFIL workers and workers, who were requested to sign the voluntary consent to carry out the survey and interview, for the development of this research.

Keywords: Responsibility, Terms, Preventive measures, Safety at work, Health at work

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. Marco teórico.....	12
1.1.1.1. Antecedentes.....	12
1.1.1.1.1. Antecedentes nacionales.....	12
1.1.1.1.2. Antecedentes internacionales.....	14
1.1.1.2. Marco normativo.....	15
1.1.1.3. Bases teóricas.....	26
1.2. Formulación del problema de investigación.....	66
1.3. Justificación.....	67
1.4. Relevancia.....	67
1.5. Contribución.....	68
1.6. Objetivos.....	68
1.6.1. Objetivo General.....	68
1.6.2. Objetivos Específicos.....	68
II. MÉTODOS Y MATERIALES.....	70
2.1. Hipótesis de la investigación.....	70
2.2. Tipo de estudio.....	71
2.3. Diseño.....	71

2.4. Escenario de estudio.....	71
2.5. Caracterización de sujetos.....	72
2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica.....	72
2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	72
2.8. Rigor científico.....	73
2.9. Aspectos éticos.....	73
III. RESULTADOS.....	74
IV. DISCUSIÓN.....	75
V. CONCLUSIONES.....	76
VI. RECOMENDACIONES.....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
ANEXOS.....	82
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	82
Anexo 2: Instrumento.....	85
Anexo 3: Validación de Instrumentos.....	89
Anexo 4: Entrevistas.....	101

GENERALIDADES

**TÍTULO: CONDICIONES DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO DURANTE
LA PANDEMIA, EN LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO
DE VALORES 2020**

Autores: Bach. MARTÍN LUIS GAVINO GALLARDO

Asesor(a): MG. Odalis Naylet Solf Delfin
MG. Arturo Walter Núñez Zulueta

Tipo de investigación: Cualitativa, Básica, No Experimental.

Línea de investigación: Derecho

Localidad: Lima

Duración de la investigación: 6 meses

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación tiene justificación práctica y social, toda vez que actualmente nos encontramos con la gran demanda de mano de obra por el incremento del desempleo por la crisis de la pandemia en la cual muchas empresas sucumbieron y salieron del mercado y en esa necesidad se han incrementado los trabajadores que aceptan realizar sus labores en condiciones no legales y muchas veces sin la debida protección tanto legal como la indumentaria que vulnera la protección de su integridad y de su vida siendo y sobre todo la personas con vínculo laboral peor que tienen alguna morbilidad tendrán que realizar el trabajo remoto y por intermedio de mi investigación tratare de dar alcances de la manera como deben realizar el trabajo remoto pero partiendo de un contrato bien establecido con las nuevas alternativas que muchas veces no están previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo puesto que esta ley es del año 2011 y su reglamento del año 2012 antes de la pandemia.

Por ello, es que nos enfocamos como objetivo contribuir en la protección de la integridad y la vida de los trabajadores de la forma remota y en la cual en la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en las normas en las cuales e han promulgado y las que ya se ha abordo en el planteamiento del problema no se encuentran detalladas , delimitadas ni muy bien determinadas en tal sentido que existe una vacío en cuanto a la protección del trabajador que puede sufrir un accidente en su domicilio pero que se encuentre trabajado en forma subordinada y vínculo laboral y como lo dije anteriormente la relación no ha cambiado lo que ha cambiado es el espacio físico.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Aproximación temática

1.1.1 Marco Teórico

1.1.1.1 Antecedentes

1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales

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 del presente trabajo es Implementar los lineamientos de la Resolución Ministerial 448-2020-MINSA como parte de las medidas de vigilancia de la salud al personal de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Después de la investigación, se marcaron algunas recomendaciones para la reincorporación al trabajo:

En el caso de pacientes asintomáticos con diagnóstico confirmado del COVID-19, el alta epidemiológica se dará 14 días después de la prueba molecular positiva, sin necesidad de repetir la prueba.

En el caso de pacientes con diagnóstico confirmado del COVID-19 que presenten síntomas, el alta se dará 14 días después del inicio de síntomas, se debe tener en cuenta que este periodo puede extenderse según criterio del médico tratante, el paciente deberá estar asintomático al menos tres días.

El personal que se reincorpora al trabajo es evaluado con el fin de determinar su estado de salud previo al reinicio de sus labores. Esta evaluación no requiere pruebas de laboratorio para COVID – 19

Huerta, J. (2017). *La Responsabilidad Laboral en los Accidentes de Trabajo en Lima Norte*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Esta investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo sobre el compromiso laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte siendo el objetivo principal establecer la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima Norte. Se utilizó metodología básica y el diseño de la Teoría Fundamentada. En cuanto a la

recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista y el análisis de fuente documental, estos fueron validados anticipadamente por juicio de expertos. Para el análisis se usó el método deductivo, inductivo, descriptivo y el método exegético. Terminada la investigación se concluye que la responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo es aquella responsabilidad que brota como resultado del accidente de trabajo, donde ocurren tres clases de responsabilidad las cuales abarcan las ramas del Derecho Laboral Administrativo, Civil y Penal; quien asume la responsabilidad del accidente de trabajo es el empleador, debiendo de remediar los daños y perjuicios que el trabajador presente como resultado del accidente de trabajo por quebrantar el deber legal de prevención.

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.

Finalizada la investigación, se indicarán los criterios para evaluar la responsabilidad penal del empleador, tomando en cuenta la posición de garante del empresario y las necesidades de protección derivadas del artículo 168•A del Código Penal y del bien jurídico que este protege.

1.1.1.1.2. Antecedentes Internacionales

García, M. (2015). *La responsabilidad penal empresarial dispuesta en el artículo 131 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Venezuela*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. En Venezuela, la siniestralidad laboral y su prevención son reglamentadas por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.YM.A.T.), especialmente en su artículo 131, contempla la Responsabilidad Penal de los Empleadores en caso de muerte o lesión de trabajadores como resultado de violaciones graves o muy graves en seguridad y salud en el trabajo; la dificultad que presenta esta responsabilidad radica en que el Artículo 131 es una norma penal en blanco que supone la omisión de deberes no solo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, sino también de un grupo de normas extrapenales, propias del derecho laboral y por esto es difícil el dominio y comprensión para quien no practica dicha rama, produciendo con ello resistencia, poco uso y en concluyente la desprotección de los trabajadores, el objetivo de la presente investigación es hacer un análisis exegético del Art. 131 de la Lopcymat, con el fin de ofrecer herramientas para su segura aplicación y que también sirva de auxilio a la garantía que tiene todo ciudadano.

Gómez, S. (2015). *Los delitos laborales y la responsabilidad penal del empleador*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca. Cuenca, Ecuador. Bastantes países están considerando la necesidad de legislar y crear un marco normativo eficaz en materia Penal- Laboral y de cuya discusión y actividad legislativa no debe quedar exento el Ecuador. Son muchos los riesgos que proceden de ciertas relaciones laborales, de los cuales no están estimados en nuestra legislación, es quiere decir, que la tutela y amparo de los derechos fundamentales en el trabajo resulta escaso en la legislación ecuatoriana actual. Por esto, con esta investigación y luego de examinar Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referentes a Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Constitución de la República, El Código Orgánico Integral Penal, Código de Trabajo y Derecho Comparado, presentamos una propuesta de creación de nuevos tipos penales a favor de los derechos laborales en Ecuador.

1.1.1.2. Marco Normativo

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, establece que todas las personas nacen libres y gozan de todos los derechos como sujetos y por lo tanto tienen derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona, en tal sentido que dentro del derecho a la seguridad se encuentra el derecho a la protección de su salud, la cual en la actualidad está salud corre riesgo y peligro incluso la vida por la pandemia del COVID -19 y por lo tanto se ha convertido en el tema principal para mi trabajo de investigación sobre el trabajo bajo la modalidad remota con la finalidad de prevenir el riesgo de contagio.

Siendo una de las alternativas la modalidad del trabajo remoto en vista que la presente declaración establece que toda persona tiene derecho al trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. En tal sentido que sería un acto discriminatorio no dar la facilidad del trabajo remoto a las personas que se encuentren en situación vulnerable.

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

En el convenio N° 155 sobre la Seguridad y salud en el trabajo de 1981, se estableció que los estados partes del presente convenio deben diseñar políticas que tengan como finalidad poner en práctica y reexaminar en forma periódica como política de prevención de accidentes y daños a su salud siendo necesario para ello la debida capacitación y la protección de los trabajadores, con la finalidad de mitigar los riesgos severos a la integridad y su salud.

Dentro de estas políticas se ha previsto como los componentes principales los materiales, herramientas y equipos de protección como parte y responsabilidad del empleador de tal manera que permitan tomar medidas que afronten a situaciones de riesgos o enfermedades ocupacionales.

CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ

La presente Constitución establece que la defensa de la persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado en tal sentido que bajo este precepto toda persona tiene derecho a salud e integridad el cual está previsto en el artículo 7º, en la cual establece que toda persona tiene derecho a la protección de su salud, al cual es deber del estado de la comunidad y de la familia.

El Artículo 22 establece que el trabajo es un deber y un derecho, y en el artículo 23 aborda la modalidad de trabajo en la cual ha definido que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria por el estado, es por ello que mi trabajo de investigación aborda principalmente que si tenemos el derecho al trabajo el cual se puede desarrollar en la modalidad en la cual hoy estamos realizando distinta a la convencional nos referimos a la modalidad remota, y para ello el empleador deberá tomar la responsabilidad para conducir esta modalidad con todas las previsiones correspondientes y para finalizar en el artículo 26º señala que la igualdad de oportunidades sin incurrir en actos discriminatorios es un principio de relación laboral como están el reconocimiento de los derechos que indica la Ley y Constitución, la cual se debe respetar y cumplir por parte del empleador.

LEY N° 29873 LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la presente ley se ha previsto los principios de prevención que el empleador debe garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y además el empleador debe asumir las implicancias económicas, legales que a consecuencia de un accidente o enfermedad que hayan sufrido o sufra el trabajador en el ejercicio de sus funciones o a consecuencia de la labor desempeñada, conforme a las normas vigentes.

En tal sentido que la norma ha previsto también los principios que los trabajadores tienen derecho a que el Estado o los empleadores deben asegurar las condiciones de trabajo las cuales deben ser dignas y que les garanticen un ambiente seguro y saludable con respeto de su dignidad como persona es decir que las condiciones

deben ser de manera compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

En el artículo 23 de la presente ley se ha establecido los Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dándose principal atención en La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes que estén relacionados con el trabajo.

PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la presente ley se ha establecido en el artículo 37 indica que es necesario que el empleador debe realizar un estudio para diagnosticar el estado de seguridad y salud en el trabajo y de esa manera poder hacer una apreciación que le permita implementar un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo; los resultados que se obtienen son alineados con los parámetros que indica esta Ley y otros mecanismos legales competentes. Con la finalidad de mitigar los riesgos y accidentes laborales.

Que, en el Artículo 71 nos da a conocer que el empleador tiene la responsabilidad de poner en conocimiento a los trabajadores los resultados de sus exámenes médicos y de esta manera el trabajador tenga la debida comunicación sobre su estado de salud, así como de guardar la confidencialidad de la misma sin posibilidad de realizar actos discriminatorios, de no ser cumplidos estos puntos mencionados por parte de los empleadores, es posible realizar sanciones administrativas y de carácter judicial en el pleno ejercicio de sus derechos constitucionales.

DECRETO SUPREMO Nº 005-2012-TR (REGLAMENTO DE LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)

El análisis del Artículo 2 nos señala que los alcances de la Seguridad y Salud en el

Trabajo se extienden también al personal en etapa de formación, trabajadores independientes dentro de las instalaciones y personas naturales que se encuentren en el establecimiento.

El Artículo 29 nos da a conocer que los programas de capacitación deben extenderse a todos los trabajadores, brindados por personal calificado y con experiencia en el campo, actualizarlos en medidas de prevención acorde a la realidad y tener al alcance la información necesaria.

El Artículo 47 menciona los requisitos para poder ser parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, como son: trabajar para el empleador, ser mayor de edad, si es posible tener conocimientos en prevención de riesgos y accidentes o seguridad y salud ocupacional.

Al análisis del Artículo 49 entendemos que los trabajadores eligen a las autoridades y representantes ante al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo; los actos de elección de autoridades deben quedar plasmadas en un acta ante este organismo y deben ser registrados antes de los quince días de las elecciones.

Basándonos en lo mencionado en el Artículo 75, se entiende que los empleadores están en la obligación de brindar de manera digital o físico el reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y los posibles cambios que se den a futuro.

DECRETO LEGISLATIVO 1417 (13 SEPTIEMBRE DEL 2018)

Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad

En el inciso 50.1 nos da a conocer que las personas que tenga una discapacidad tienen derecho a un ajuste razonable en la selección por parte del área de recursos humanos.

En cuanto al inciso 50.2 señala que los ajustes en el proceso de selección abarcan los posibles instrumentos para la evaluación, metodología y formas de entrevista.

Citando el inciso 50.4 se entiende que los empleadores del sector privado y público están obligados a realizar ajustes, a no ser que estos demuestren causar una carga desproporcional a los criterios brindados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que son aplicables al sector privado y público.

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción

DS N° 011-2019-TR

El Artículo 6 nos da a conocer sobre las obligaciones generales del empleador sobre sus trabajadores y entre las principales tenemos la está el de asumir los gastos efectuados por seguridad y salud en el área de trabajo, brindar la información en el tema de manera clara y de fácil comprensión con el fin de garantizar el cumplimiento de las mismas, garantizar la seguridad de los visitantes, coordinación y costeo de la contratación de servicios necesarios para brindar la calidad de seguridad y salud en el trabajo, hacer parte de los mecanismos al personal, vigilar la salud de los trabajadores de forma periódica, contar con un plan de contingencia en caso de la interrupción de las actividades por peligros.

DECRETO SUPREMO 016-2015

El presente Decreto Supremo Fue publicado el 3 de noviembre del 2015 que reglamenta la ley 30036, regula el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas, tomando como referencia el artículo 23 de nuestra Constitución que preceptúa que este se puede dar en sus diversas modalidades, y por lo tanto es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a las personal que son vulnerables como son madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

En el capítulo I del presente Decreto Supremo se regula en artículo 1 la prestación del servicio bajo la modalidad del Teletrabajo,

REQUISITOS FORMALES DEL TELETRABAJO

Sobre los requisitos de formalidad del teletrabajo se ha prescrito los siguientes:

- Que en casos de los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos por los que se establezca entre las partes sobre la modalidad de teletrabajo, o por las circunstancias que los ameriten el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo, este cambio de modalidad se deben celebrar por escrito y están sujetas a las condiciones y requisitos que se encuentran previstos en las normas que les sean aplicables según corresponda de acuerdo al régimen laboral al cual pertenecen y en la cuales e va a desarrollar las actividades mediante la modalidad del teletrabajo. Además, la norma precisa que el empleador deberá otorgar un ejemplar al trabajador bajo esta modalidad.
- Sobre los recursos logísticos la norma a previsto dos situaciones la primera en casos que los medios son proporcionados por parte del empleador o entidad pública a la cual pertenece el trabajador, en tal sentido que aquí se debe indicar cuales serían las condiciones de uso, así como las responsabilidades que debe asumir el tele trabajador y el cual será el procedimiento para la devolución cuando se finalice el teletrabajo. En caso los medios necesarios para desarrollar sean proporcionados por el tele trabajador, el empleado debe indicar el monto de la compensación que deberá ser asumido por el empleador; y en cuanto a que las entidades públicas son las empleadoras, el pago deberá ser conforme al marco legal vigente.

FORMAS DEL TELETRABAJO.

En la siguiente ley se ha previsto dos formas o modalidades de trabajo

- **FORMA COMPLETA:** Esta forma se da cuando el tele trabajador 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.

- **FORMA MIXTA:** En esta modalidad el tele trabajador presta sus servicios de en forma alternada, es decir dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública.

Además, la norma precisa que el trabajador o servidor civil que presta ocasionalmente servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública no se considera tele trabajador.

Para ambas modalidades se ha previsto que la jornada de trabajo está dispuesta según el régimen laboral a la cual pertenecen y siendo así se debe respetar la jornada máxima y la jornada mínima.

DE LA VARIACIÓN DE LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y SU REVERSIÓN

Sobre la variación de la modalidad de prestación de servicios y su reversión se ha previsto en el artículo 4 del presente Decreto Supremo, en la cual se ha establecido la formalidad de 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 tele trabajador y la entidad pública o el empleador, de los derechos, beneficios, categoría y otros beneficios y condiciones del trabajador o servidor civil, salvo aquellas que estén vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o local de la entidad pública.

DERECHOS DEL TELETRABAJADOR

En nuestra Constitución se ha establecido los derechos fundamentales del trabajador en tal sentido la misma norma ha previsto que lo único que varía es la modalidad de ejecución del trabajo, pero no ha cambiado los derechos de la

modalidad convencional, de acuerdo al régimen laboral al que pertenezca cada tele trabajador, salvo en aquellos casos que estén vinculados a la asistencia del trabajador al centro de trabajo.

Se ha previsto que como derecho del tele trabajador está la de recibir la capacitación correspondiente sobre los usos medios informáticos que emplearán para el desempeño de sus funciones específicas, también debe recibir la capacitación sobre las restricciones en el uso de los medios informáticos antes mencionados, y dependiendo del acceso a la información se deberá dar la debida instrucción sobre la reserva de la información que tenga por la relación laboral.

Asimismo, se ha previsto como derecho del tele trabajador el de la protección constitucional a la de la intimidad, la inviolabilidad de sus comunicaciones, así como el derecho a la privacidad; cabe mencionar que de conformidad con mi trabajo de investigación es importante lo que ha previsto la norma sobre la Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo, este derecho es prioritario su estudio en vista que es la materia a la cual estoy investigado, es por ello he abordado estudiar como problema la responsabilidad del empleador por la falta de capacitación, la debida protección, observancia del principio de prevención en los casos de accidentes laborales en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020.

OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR

El tele trabajador, tiene las mismas responsabilidades y obligaciones de los trabajadores de la modalidad convencional para el empleador o para las instituciones públicos, el mismo que debe hacer después de haber recibido la capacitación permanente en tal sentido se debe dar cumplimiento a las normas con las normas sobre seguridad de la información, la debida protección y confidencialidad de los datos de acuerdo a la ley de protección de datos y seguridad y salud en el trabajo.

Sobre la atención y predisposición que debe tener el tele trabajador durante su jornada de trabajo o servicio, este deberá estar disponible para las coordinaciones necesarias por parte de su empleador o entidad pública, en caso de ser necesario

para os fines que el empleador o la entidad pública requiera.

Sobre los materiales recibidos por parte de su empleador o entidad pública estos deben ser usados y devueltos en la misma condición que las recibió y al final del teletrabajo deberá ser entregado al empleador o entidad pública. Asimismo, en casos de que estos sufran deterioro pero que se da por el uso el empleador deberá reparar y es por negligencia del teletrabajo este deberá responder por el deterioro.

APLICACIÓN DEL TELETRABAJO A FAVOR DE LAS POBLACIONES VULNERABLES

En cuanto a las disposiciones sobre la situación de las poblaciones vulnerables se debe observar las medidas pertinentes y siempre que cumplan con el perfil necesario para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo, y de conformidad con las normas legales vigentes.

Asimismo, sobre el cumplimiento de la cuota del empleo de la prevista en la ley 29973 población con discapacidad, el empleador o entidad pública evaluará la aplicación de la modalidad de teletrabajo con la finalidad de no vulnerar el derecho al trabajo; de la misma manera se deberá dar especial atención a la población de trabajadoras y servidoras civiles que se encuentren en estado de gestación o que se encuentren en periodo de lactancia actantes, de la misma manera de los trabajadores y servidores civiles que se encuentren como responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares directos es decir dentro de grado de consanguinidad y que si diagnóstico de estado grave o terminal o sufran accidente grave. En tal sentido se deberá dar la protección legal pertinente para considerar población vulnerable.

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 239-2020 MINS

La presente Resolución Ministerial fue publicada 28 abril del 2020, cuya finalidad está basada en contribuir con la protección de salud y sobre todo la pretensión del

contagio del SARS –COVID -2, en sector laboral, y para ello se ha emitido lineamientos de aspecto general para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición, es por ello la importancia de analizar la presente norma en vista que el título de mi trabajo de investigación condiciones de las medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia, en la Superintendencia del Mercado de Valores 2020.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR LINIAMIENTOS NORMATIVOS

Sobre las obligaciones que debe tener presente el empleador esta debe estar dirigida a la optimizar las medidas de seguridad y salud de manera prioritaria, cuya finalidad es esencialmente preventiva. Siendo pertinente para ello dar cumplimiento a los lineamientos preliminares establecidos en esta resolución como es que el empleador debe contar con un plan para la vigilancia, prevención y control de la pandemia por el COVID-19, el mismo que a la vez debe ser de conformidad con lo establecido en ley de seguridad y salud en el trabajo, y para ello es materia de fiscalización por la debida entidad correspondencia como es el caso de la SUSALUD, SUNAFIL y demás instituciones que tengan esta labor de fiscalización.

LINEAMIENTOS SOBRE PREVENCION MEDIDA DE BIOSEGURIDAD

El empleador deberá prever medidas de protección en cuando a la limpieza y desinfección de los ambientes del centro de labores con la finalidad de desinfectar todo espacio, así como los muebles, equipos, herramientas, útiles de escritorio vehículos de transporte de acuerdo a los procedimientos adecuados., el cual deberá tener especial cuidado en cada momento desde el inicio de las labores y durante la jornada de labores, debiendo para ello capacitar al personal que se encuentra encargado de dicha labor, sobre la forma de la desinfección y del material a utilizar,

LINEAMIENTOS DE EVALUACION DE LA CONDICIONES DEL TRABAJADOR PREVIO AL REGRESO O REINCORPORACIÓN AL CENTRO DE TRABAJO.

Sobre el presente lineamiento se debe entender que el trabajador que se encuentra en trabajo remoto o teletrabajo, deberá hacerlo en las mejores condiciones de tal manera que no se vulnere sus derechos no se ponga en riesgo su salud y su vida es por ello de conformidad con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se deberá identificar los riesgos de exposición de COVID 19 en cada puesto de trabajo.

Es básico también que al ingreso se debe tomar el control de temperatura con la finalidad de detectar aquellos trabajadores que presentan alzas térmicas compatibles con contagio de COVID-19, además de la aplicación de medidas de prevención a través de las pruebas serológicas o molecular para detectar casos de COVID-19 de conformidad con las normas emanadas del Ministerio de Salud, con la finalidad de poder calificar a los trabajadores que se reincorporan y que se les puede asignar puestos labores considerados muy alto riesgo, alto riesgo y mediano riesgo. Y para aquellos puestos de leve riesgo dichas pruebas son a criterio del empleador conforme a la opinión del personal de Seguridad y Salud en el Trabajo,

LINEAMIENTOS SOBRE LA PROTECCION PERSONAL

Sobre el presente lineamiento el emperador deberá poner a disposición la disponibilidad de los equipos de protección y además la capacitación debida para el uso correcto y obligatorio, de conformidad con lo dispuesto con el profesional de salud que se encuentre de servicio en el área de Seguridad y salud en el trabajo. Es decir que aquí encontramos la responsabilidad del empleador o de la entidad pública para la debida protección del trabajador.

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, cuyo

objetivo principal es dictar las medidas de prevención excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, siendo importante analizar el presente Decreto en vista que en el artículo 16, trata sobre el trabajo remoto el cual se caracteriza por la prestación de servicios en forma subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o en lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que le posibilite realizar sus labores en su domicilio o en el lugar de su cuarentena es decir fuera del centro de trabajo, siempre y cuando que por su naturaleza de las actividades labores lo permita realizar bajo esta modalidad y de tal manera que no sea necesaria su presencia física en su centro laboral, con la finalidad de disminuir la concentración en un mismo lugar de trabajadores que pueda poner en riesgo su salud; la presente norma también a previsto en los casos de salud y trabajadores contagiados de COVID o con descanso medico se debe operar la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente, es decir sin afectar sus remuneraciones.

EQUIPO Y MEDIOS PARA DESARROLLAR EL TRABAJO REMOTO

En la presente norma se ha previsto que en los casos que los trabajadores no estén en la modalidad convencional y se encuentren en el trabajo remoto deberán contar con la línea de internet, telefonía u otro medio de comunicación, u otra forma de enlace cuya naturaleza que resulten necesarios para dar cumplimiento con la prestación de servicios y estos pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador el cual se debe tomar en consideración sobre todo para la población de riesgo a la que se le debe dar la debida la debida atención prioritaria

1.1.1.3. Bases Teóricas

I. CONCEPTOS GENERALES

1. ¿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 riesgos a 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 ajeteo 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.

2. ¿PORQUÉ SON IMPORTANTES LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORALES?

La actual normalización, aplicable a nuestra reglamentación profesional a partir 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 decencia y la producción de los trabajadores, lo cual reporta.

3. LA AMPLITUD DEL PROBLEMA EN EL MUNDO

A. Los accidentes

En fundamento al semejante impreciso antedicho en la OIT (como se cita en Jiménez et al, 2016), en corriente, se podrá percibir que, en la generalidad de los países industrializados, han reformado la fortaleza y la protección en el sector de labor en los últimos 20 a 30 años (OIT, 2003); pero, en cuanto a la circunstancias de los países en progreso, es comparativamente incierta, en gran compostura por las carencias y los fallos de la localización y el registro de los accidentes y enfermedades; de los registros y de los mecanismos de traspaso de informes.

De esta manera, diversos informes generales han puntualizado que en el planeta se producen 120 millones de accidentes laborales, de los cuales 200.000 ocasionan la defunción (OIT, 2003). El dígito de accidentes mortales de los países en progreso es estrechamente superior al de los países industrializados, disconformidad que se debe primordialmente a la coexistencia de mejores programas de energía y protección, a la superior de los servicios de primeros auxilios y médicos de los países industrializados; a la colaboración activa de los trabajadores en la protección de decisiones referente a los problemas de energía y confianza (semblante considerablemente inseguro en nuestro estado).

Unas de las industrias que tienen en el planeta el peligro crecidamente elevado de accidentes son: la excavación, la plantación, comprendidas la silvicultura y la aplicación agreste, y la edificación (OIT, 2003).

B. ¿Cómo determinar la causa de un accidente?

En algunos casos, es posible establecer la procedencia de un incidente profesional, obstáculo considerablemente donde hay una esclavitud oculta de hechos que han derivado el evento que ha provocado una contusión del cumplidor.

Por explicación, a menudo los accidentes se deben disimuladamente a la despreocupación del empleador (OIT, 1990), que puede no haber formado adecuadamente al cumplidor, o de un distribuidor que da la facilidad de informaciones equívocas acerca de un producto, etc.

Las crecidas tasas de incidentes mortales de los países en progreso subrayan la escasez de programas de destacamento en energía y confianza laborales que se centren en la provisión. Por ello, es igualmente significativo emprender el progreso de servicios de energía profesional, entre otras cosas mediante la institución de doctores que detecten las enfermedades profesionales en sus primeras fases.

C. Las enfermedades

Desde hace muchos años se conocen algunas enfermedades laborales (OIT, 2003), que afectan a los trabajadores de distinta condición según la índole del inseguridad, la ruta de la exhibición, la cantidad, etc.

Algunas de las enfermedades laborales más conocidas son:

- La asbestosis (causada por el amianto o asbesto, basto utilizado asiduamente en aislamientos, albardillas de frenos de automóviles, etc.)
- La silicosis (ocasionada por la sílice, frecuente en la explotación, el lustroso con fuente de partículas, etc.)
- El saturnismo (causado por el plomo, basto tradicional en las fábricas de pilas y baterías, de pinturas, etc.)
- La desventaja de auscultación provocada por el sonido (tradicional en muchos lugares de compromiso, entre ellos los aeropuertos, y en lugares de labor en que se utilizan máquinas ruidosas, como prensas o taladradoras,

etc.).

Hay conjuntamente distintos problemas de energía que pueden alcanzar a ser graves y que cerca de atribuir a malas circunstancias de compromiso, entre ellos (OIT, 2003):

- Las enfermedades cardíacas
- Las enfermedades del procedimiento óseo-muscular, por espécimen, lesiones permanentes de la posterior o trastornos musculares.
- Las alergias
- Los problemas de la ocupación reproductora.
- Los trastornos que provoca la elasticidad.

Muchos países en progreso comunican exclusivamente en presencia de un pequeño dígito de trabajadores que padecen enfermedades relacionadas con el cometido.

Esas cifras parecen inferiores a la circunstancias por distintos motivos, entre otros:

- La escasez o la alucinación de mecanismos de trasmisión de informes.
- La perspectiva de servicios de salubridad profesional.
- La imperfección de médicos y profesionales de la salubridad capaz de reconocer las enfermedades conectadas con la labor.

Por estos y otros motivos, cerca de suponer que, en condiciones, el dígito de trabajadores que padecen enfermedades profesionales es considerablemente superior (OIT, 2003). De hecho, en corriente, aumenta el dígito de casos y tipos de enfermedades laborales, en parte de reducir, proporción en los países en progreso como en los países industrializados.

D. ¿Cómo determinar la causa de una enfermedad laboral?

Comúnmente es dificultoso establecer la procedencia de las enfermedades relacionadas con el compromiso, entre otros motivos por el periodo trasero al incidente (es expresar, el elaborado de que pueden cruzar años precedentemente

que la perturbación produzca un resultado evidente en la energía del cumplidor). Cuando se detecta la molestia, puede ser descomunal lentamente para tratarla o para establecer a qué riesgos estuvo aventurado el industrial en otros tiempos. Otros factores, como el cambio de compromiso, o el procedimiento del particular (p. ej., humear o tragar bebidas alcohólicas) agravan todavía más la cuestión de emparentar las exposiciones acaecidas en el término de labor a la manifestación de una enfermedad.

Sin embargo, actualmente se conocen principalmente algunos riesgos laborales, todos los años aparecen nuevos productos químicos y tecnologías que presentan riesgos nuevos y a menudo desconocidos para los trabajadores y la corporación. Estos riesgos nuevos y desconocidos constituyen graves problemas para los trabajadores, los empleadores, los instructores y los científicos, es señalar, para todos los que se ocupan de la energía de los trabajadores y de las consecuencias que los agentes de peligro tienen en el intermedio círculo.

4. LOS DISTINTOS TIPOS DE RIESGOS

En primer término, están las circunstancias de labor inseguras patentes, como las máquinas no protegidas, los suelos deslizantes o las insuficientes precauciones frente a incendios, pero asimismo hay distintas categorías de riesgos insidiosos (es expresar, los riesgos que son peligrosos pero que no son evidentes), entre otras (OIT, 2003):

- Los riesgos químicos que se producen por líquidos, sólidos, polvos, humos, vapores y gases
- Los riesgos físicos, como los ruidos, las vibraciones, la escasa iluminación, las radiaciones y las temperaturas extremadamente altas.
- Los riesgos biológicos, como las bacterias, los virus, los desechos infecciosos y las infestaciones.
- Los riesgos psicológicos originados por la tirantez y la compresión.
- Los que produce la no diligencia de los principios de la ergonomía, por muestra, el incorrecto diseño de las máquinas, los instrumentos y las que

utilizan los trabajadores: el diseño equivocado de los sitios de labor o unas malas prácticas laborales.

La generalidad de los trabajadores se enfrenta a distintos riesgos de esta índole en el compromiso. Asimismo, por modelo, no es dificultoso conjeturar un terreno de faena en el que un miembro esté expuesta a productos químicos, máquinas no protegidas y ruidosas, temperaturas elevadas, suelos deslizantes, etc., al semejante momento.

Los trabajadores no crean los riesgos; en muchos casos, los riesgos están actualmente en el terreno de labor; por ello, la faena del gremio en componente de energía y, protección profesional consiste en atender que el cometido sea más indudable modificando el término de labor y cualesquiera procesos de labor poco seguros que se vean; es decir, que la solución se basará en disminuir los riesgos, no en forzarse en que los que laboran se asocien a unas circunstancias inseguras.

Requerir a los que laboran que lleven indumentaria de defensa que no sea adecuada al tiempo de su zona es un patrón de cómo se puede exigir a los trabajadores a alternar de adaptarse a circunstancias inseguras, cruzando la exigencia de la orientación al conveniente cumplidor.

Es trascendental que los sindicatos mantengan esta perspectiva (OIT, 2003), ya que muchos empleadores echan la falta a los trabajadores cuando se produce un contingente, diciendo que los trabajadores son negligentes, cualidad que implica que se podría crear que el cometido fuese más convincente si los trabajadores cambiasen de conducta o si los empleadores contratasen exclusivamente a trabajadores que jamás cometiesen errores. Cualquiera el planeta comete errores, asimismo es el ser humanitario, pero los trabajadores no deben costear los errores con la existencia. Haciendo que los trabajadores tengan superior conocimiento de la confirmación no dejan de producirse accidentes. La consideración de la confianza puede concurrir a ello, pero no suprime los procedimientos ni las circunstancias de labor inseguros.

Por tal raciocinio, la sospecha más poderosa de accidentes y enfermedades se inicia

cuando los procedimientos de labor se encuentran aún en la etapa de pensamiento, cuando en el recurso de labor se pueden establecer situación de protección.

A. ¿Cómo combate los peligros el organismo?

Comenzando con una disposición biológica, el organismo humano posee sistemas naturales de protección que le ayudan a defenderse frente a muchos riesgos (peligros) (OIT, 2003). Estos sistemas de protección del mismo modo ayudan al organismo a curarse cuando se lesiona y cae contagiado.

Todavía conveniente, hay riesgos, procedentes de bacterias, toxina, productos químicos, polvos, vapores, ruidos, temperaturas extremadas, procedimientos de labor, etc., a los que una semejante puede vivir expuesta (o que están en cilindro independiente) en el compromiso o en el ambiente ordinario, que pueden estimular una desavenencia (amortiguar) de los sistemas de protección del organismo (OIT, 2003).

B. ¿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).

5. LOS DISTINTOS TIPOS DE RIESGOS

A. ¿Cómo penetran los agentes peligrosos en el organismo?

Si se contempla un esquema del cuerpo mortal verá que está arriesgado al universo extrínseco por medio de diferentes superficies: la epidermis, el tórax, la nariz, la entrada y los tractos intestinales, urinarios y genitales. Los agentes peligrosos (p. ej., los productos químicos y microorganismos, las bacterias y los toxina) pueden comprender en el consorcio por medio de cualquiera de esas superficies (OIT, 2003). Las vías de ingreso más habituales son:

- a) El tórax (aspiración).
- b) La epidermis (impregnación).
- c) La boca (deglución).

B. ¿Cómo saber si se expuesto a riesgos respiratorios en el trabajo?

Su organismo dispone de diferentes mecanismos que logren expresar señales de espanto cuando existen riesgos, mediante el cual las mismas otorgarán respuestas físicas o señales o advertencias (OIT, 2003).

De esta manera, los nuevos trabajadores y los visitantes son otra potencial señal de riesgos del terreno de labor, por cuanto que están "expuestos de nuevas" y pueden decirle a usted si tienen problemas de energía cuando acuden al distrito de labor.

C. ¿Qué tipos de riesgos del lugar de trabajo pueden producir enfermedades y lesiones laborales de la piel?

Hay muchos materiales o situaciones en el terreno de labor que pueden producir enfermedades y lesiones de las epidermis profesionales en carácter estacional o perseverante.

- El quehacer maquina en el que hay que consumir fricciones, presiones y otras formas de potencia (p. ej., los trabajadores que utilizan remachadoras, astilladoras, barrenas y martillos neumáticos) puede inducir callos, ampollas, lesiones en los nervios, cortes, etc. (OIT, 2003).
- Los productos químicos son una partida fundamental de enfermedades laborales de la epidermis (OIT, 2003).

La dermatitis puede impresionar a trabajadores expuestos a la naturaleza, normalmente los síntomas únicamente aparecen cuando el provecho artificial entra en relación con la dermis y desaparecen cuando el emprendedor deja de permanecer en relación con el provecho artificial.

6. OTRAS CUESTIONES DE SALUD Y SEGURIDAD DE IMPORTANCIA PARA LOS TRABAJADORES

Hay otras cuestiones de energía y confianza fundamentalmente pertinentes para los trabajadores y trabajadoras: cuestiones de protección, erguido a atrevimiento de concepción y embarazo, compromiso de las cargas que se deben llevar de forma mecánica son tres situaciones que preocupan a muchos trabajadores (OIT, 2003).

A. La seguridad personal

La protección es de respectiva trascendencia para los hombres como para las mujeres que trabajan de oscuridad o en lugares oscuros, como subterráneos, y para mujeres que trabajan solas o en áreas aisladas o remotas de la zona de compromiso (Acuerdo N° 103 de la OIT).

B. Las licencias de maternidad

Para resguardar la energía y la confianza de los trabajadores, asimismo es

estrechamente significativo poseer en recuento capacidades adecuadas en elemento de licencias de gestación. Las licencias de embarazo deben corroborar igualmente el derecho de la trabajadora a recobrar su sitio de labor, con la misma nómina y fuera de percance de envejecimiento.

En algunos países, hay empleadores que conceden más atrevimiento de gestación que la que dispone la reglamentación gubernamental. Posiblemente su gremio desee emprender a comerciar este lugar con el empleador. El gremio puede socorrer conjuntamente a albergar a las trabajadoras velando por que los empleadores cumplan lo preparado relativo atrevimiento mínima garantizada por embarazo, en asunto de hallarse esa habilidad en su estado. Si en él no se encuentran leyes al respecto, el gremio lograr querer realizar presión acerca del Gobierno para que promueva leyes.

C. Los pesos máximos

La energía y la protección de las trabajadoras pueden trascender gravemente dañadas si se les pide o exige que transporten manualmente cargas que superen su cabida mecánica. Debe haber preparativos adecuadas para que las trabajadoras no tengan que hacerlo.

7. INFORMACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN EN LOS NIÑOS TRABAJADORES

Según la Distribución Universal del Compromiso, a principios de los años 1990 se calculaba que había de 100 a 200 millones de niños menores de 15 años de juventud que trabajaban en el planeta, la generalidad de esos niños trabajadores estaban y siguen estando en los países en progreso (OIT, 1990).

Como es dificultoso, por no expresar que insostenible, estar al tanto del dígito puntual de niños trabajadores del planeta, asimismo se acepta universalmente que esas cifras son estrechamente inferiores a la circunstancias: la cifra existente puede ser crecidamente del doble (OIT, 2003). Los cálculos oficiales están subestimados ya

que únicamente comprenden los niños trabajadores a marcha completa y conjuntamente, en muchos países el agotamiento pueril es prohibido y por lo tanto no se habla de él. Inclusive, en el momento que se comunica de él oficialmente, en diversas situaciones se le quita valor por diferentes razones.

En tal sentido, el acordado de que los niños trabajen tiene muchos efectos, el más significativo de los cuales factiblemente sea que los niños trabajadores no están escolarizados (OIT, 2003), dado que un niño que no va al colegio tiene escasas posibilidades de adelantar o de trasladar una existencia superior. Inclusive cuando el niño cumplidor consigue continuar yendo a la academia, lo más previsible es que obtenga malos resultados, que fracase y que abandone los estudios.

Esas consecuencias lamentables están relacionadas derechamente con el dispuesto de que los niños trabajan largas horas, están agotados y no logren acumularse en las tareas académicas.

Se sabe que estos se enfrentan a diferentes riesgos profesionales para su protección, semejante que los adultos, en esto se acredita que los riesgos profesionales y las circunstancias de compromiso pueden poseer consecuencias en el progreso a extenso término de los niños que se ven acreedores a atarearse.

A. La exposición a los agentes medioambientales

En diferentes ocupaciones, los niños trabajadores se localizan expuestos a riesgos químicos y físicos para su energía, no obstante, se han acostumbrado terriblemente pocos estudios en la existencia actual relativo a las consecuencias de los riesgos profesionales en los niños trabajadores, se supone que los niños corren más inseguridad que los adultos de sufrir problemas físicos de energía conectados con el compromiso. Conjuntamente, en el raso espiritual, los niños trabajadores corren más peligro que los trabajadores adultos de sufrir problemas de energía conectados con el compromiso.

Los niños trabajadores logran resaltar afectados más rápida y gravemente que los

adultos expuestos a una misma congregación de sustancias químicas (OIT, 2003), por el inverso, los fines de exhibición que se recomiendan para los trabajadores adultos no protegen a los niños.

Por esa razón, de las pocas averiguaciones realizadas se desprende que, a un semejante grado de exhibición, los niños suelen impregnar cantidades de plomo superiores a las que absorben los adultos. Conjuntamente, es más factible que contraigan daños graves permanentes para la energía por haber períodos expuestos a plomo. Se sabe de conclusiones similares de estudios efectuados con niños trabajadores expuestos a sílice en la manufactura de elaboración de pizarrines, niñas que hilan y tejen en fábricas de fibras de viscosa y frescos trabajadores expuestos a benceno.

Conjuntamente, los trabajadores nuevos pierden la escucha más expeditamente que los adultos que están expuestos a ruidos en el término de responsabilidad. Asimismo, por tanto, es forzoso determinar límites de exhibición al sonido mínimo si en el terreno trabajan niños y trabajadores recientes.

B. La capacidad de trabajo y las limitaciones

En habitual, la generalidad de diseño de la diligencia profesional comprende:

- La opción y la alineación de los operarios, el diseño de las herramientas y las máquinas.
- El diseño de los puestos de responsabilidad; la utilización de procedimientos y posturas de responsabilidad.
- La disposición de horarios laborales y periodos de pausa.
- El diseño del dispositivo de seguridad particular.
- El registro de los factores materiales del ámbito laboral.

En tal contrariado, es muy dificultoso establecer y excluir los riesgos que el diseño de la acción profesional presenta para los niños, ya que todo niño crece y se desarrolla a su conveniente compás. Con los adultos, en cambio, es potencial valorar

la posibilidad de adeudo y las limitaciones basándose en el conjunto. Con los niños es forzoso verificar una valoración particular de unidad niño ya que centralmente de cada conjunto hay muchas variaciones.

Un conjunto de conocimiento de la Organización Mundial de la salud (Acuerdo N° 103 de la OIT) relativo a los riesgos propios de los niños que trabajan ha compendiado las conclusiones siguientes de varios estudios referentes la energía de los niños trabajadores:

- La perspicacia sensorial de los niños que trabajan con fibras o cables estrechamente finos. tejiendo alfombras o haciendo bordados, o adecuado trabajando en fábricas de microordenadores, consecuencia dañada en un término de cinco a ocho años.
- Los niños que utilizan herramientas manuales diseñadas para adultos corren más peligro de agotamiento y lesiones.
- Los niños que utilizan asientos y bancos de trabajo diseñados para adultos tienen más problemas del sistema óseo-muscular.
- Cuando el equipo de protección personal existente en el lugar de trabajo no se ajusta a los niños, a estos no les queda otro remedio que trabajar sin él o improvisar un equipo que en realidad no los protege, por ejemplo, taparse la nariz y la boca con pañuelos en lugar de utilizar aparatos de respiración.
- Los trabajadores jóvenes tienen una tolerancia menor al calor que los adultos y, por consiguiente, se recomienda disminuir los límites de exposición al calor cuando trabajan niños.

C. Los riesgos psicosociales para los niños trabajadores

La situación especial de ser niño y trabajador puede crear muchos factores de riesgo psicosocial (esto es, para la psiquis, el desarrollo y el comportamiento) para los niños trabajadores. Además, estos pueden reaccionar de distinta manera que los adultos expuestos a riesgos psicosociales similares. Hay varios factores habituales de tensión psicosocial asociados con el trabajo infantil, con independencia de la labor que se desempeñe. Concretamente, las lamentables situaciones socioeconómicas y

familiares que obligan a los niños a trabajar son por sí mismas fuente de tensión.

La mayoría de los niños trabajadores no tienen posibilidades de desarrollarse conforme a las fases normales de evolución de un niño. Aunque este es un campo relativamente nuevo de estudio, la Organización Mundial de la Salud ha examinado diversos estudios sobre los problemas sociales y psicosociales de los niños que trabajan, que arrojaron las conclusiones siguientes (OIT, 2003):

- a. Los niños que trabajan en plantaciones y explotaciones agrícolas es más probable que tengan una vida inestable, pues se hallan permanentemente en movimiento junto con sus padres, "siguiendo las cosechas". Los niños cambian de escuela conforme migran con sus padres para efectuar estacionales; trabajan largas horas y efectúan tareas pesadas y agotadoras. El trabajo hace que los niños trabajadores se cansen y se aburran. vuelven indiferentes e introvertidos y se suelen sentir inútiles.
- b. Los niños que trabajan en las calles como limpiadores de calzado, vendedores de diarios, mensajeros, barrenderos, vendedores en puestos mercados y de comidas, así como ayudando en actividades ilegales robar, padecen distintas perturbaciones. A menudo contraen al empleo normal; muestran señales de excesivo cansancio; consumen café, cigarrillos y alcohol; padecen enfermedades venéreas; se oponen al control de sus padres; intervienen en actividades delictivas; sus cuerpos están deformados y su crecimiento es raquítrico.
- c. Los niños que trabajan en fábricas deben ser responsables, puntuales y estar alertas todo el tiempo para conservar el empleo y evitar lesiones que puedan incapacitarlos permanentemente. Trabajan largas horas en jornadas laborales ininterrumpidas que a menudo los incapacitan emocionalmente. No pueden imaginar ni fantasear, como la mayoría de los niños hacen, pues a menudo trabajan con máquinas que pueden ser peligrosas y, como consecuencia de todo ello, su mundo mental se vuelve sumamente pobre.

Los trabajadores, los empleadores, el Gobierno y la comunidad en general deben

compartir la responsabilidad de combatir los factores de riesgo psicosocial que afectan particularmente a los niños trabajadores. Los trabajadores y los empleadores deben conocer mejor los requisitos básicos de un ámbito laboral saludable; la manera de adaptar el trabajo a la capacidad y las necesidades de cada trabajador; y tener información acerca de cómo mantener un entorno laboral saludable y seguro. Por ello, la comunidad y las autoridades pueden intervenir mediante la planificación socioeconómica y determinar los tipos de trabajo que son apropiados para los niños, habida cuenta de sus necesidades de salud y educación.

D. La atención primaria de salud de los niños trabajadores

En general, los niños trabajadores no reciben atención de salud, los servicios generales de sanidad no están organizados de manera que se ocupen de la salud de los niños trabajadores, y los servicios de sanidad laboral lo están para ocuparse de la salud de los trabajadores adultos y jóvenes (15 años o más³²). De hecho, una de las misiones de los servicios de sanidad laboral es excluir a los niños que son demasiado jóvenes para trabajar, pero lo cierto es que los niños que deben trabajar trabajarán, aunque sin la protección de un servicio de salud.

Una de las metas de la atención primaria de salud es "llegar a las personas donde viven y trabajan", comprendidos los niños trabajadores. Los servicios de atención primaria de salud, que utilizan al personal médico y paramédico de la comunidad y los servicios con que puede contar un servicio de sanidad laboral, deben poder prestar los servicios básicos que son necesarios para proteger a los niños trabajadores.

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

A. Principio de prevención

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. Asimismo, el presente

principio no solamente se encontrará regido para los trabajadores que mantiene una relación subordinada, sino que la misma también rige para aquellas partes que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.

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 la 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.

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.

B. Principio de responsabilidad

Conforme al pre citado principio, el empleador asume objetivamente todas las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia del mismo.

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 (Paule Rey, como se cita en Jiménez et al, 2016)

C. Principio de cooperación

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 Lei In materia de Seguridad y salud en el Trabajo.

D. Principio de información y capacitación

Los organismos sindicales y los trabajadores en general reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

En efecto, el presente principio ha sido reconocido, dentro de distintos apartados normativos, en el g) del artículo N° 49 del Reglamento de la Ley de seguridad y salud en el Trabajo regulado en el Decreto Supremo N° 005-2012-T, al establecer que el empleador se encuentra obligado a garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica: al momento de la contratación, cualquiera su modalidad o duración, durante el desempeño de la labor Y cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

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 oportuna, en cuanto que el fin de las capacitaciones es prevenir los riesgos laborales. Para ello se deberá elaborar un programa de instrucción que garantice la formación antes de que el trabajador inicie sus labores.
- Contar con una información adecuada, ese sentido se deberá impartir 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.

E. Principio de gestión integral

El principio adopta el criterio por el cual todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa; por lo que, es obligación del empleador implementar un Sistema de Gestión Integral en materia de seguridad y salud en el trabajo a efectos de garantizar un entorno laboral seguro.

F. Principio de atención integral de la salud

El nuevo Sistema de Protección de la Integridad y Salud de los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, reconoce el derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral, en el presente caso, mediante la adopción de un sistema de seguros contra accidentes de trabajo, subsidios por incapacidad o maternidad y pensiones de invalidez.

G. Principio de consulta y participación

Conforme a tal línea directriz, el Estado promueve mecanismos de consulta Y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

H. Principio de primacía de la realidad

Este principio es una de las directrices centrales que rige el propio derecho del trabajo, en cuanto que, de existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades deberán optar por lo constatado en la realidad.

Por ello, la norma ha descrito que los empleadores, los trabajadores Y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia.

I. Principio de protección

El principio descrito considera que los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores tengan la obligación de asegurar las condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental Y Asimismo dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

En consecuencia, el principio de protección busca garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el entorno laboral o cuando realicen sus labores, asimismo, los empleadores deberán, progresivamente, adoptar las medidas legislativas en la materia para prevenir los riesgos laborales.

9. 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 a un 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.

Pero, poder analizar los efectos prácticos de la presente postura teórica en materia de seguridad, procederemos a analizar las tres etapas correspondientes:

A. Perspectiva resarcitoria

Desde un concepto histórico, los accidentes y enfermedades relacionadas al trabajo siempre han existido desde el nacimiento del derecho del trabajo, sin embargo, mediante la etapa histórica reconocida como la Revolución Industrial, la causa relevante para la masificación de los presentes procesos fue el uso intensificado y febril de la máquina como protagonista esencial del proceso productivo, lo cual repercutía directamente sobre la seguridad de los trabajadores (Ramos, 2009).

En efecto, tomando en consideración que las máquinas y la tecnología no contemplaban —en tales periodos— medidas de protección para los operarios y, mucho menos, existía conciencia de la necesidad de adoptar condiciones de seguridad y salud en el trabajo; por ello, en la presente etapa, provechosa para el progreso tecnológico y económico mundial, fue también (de manera irónica) un episodio penoso en el campo del trabajo por la lucha de clases que discurrió en paralelo producto de la explotación indiscriminada de la fuerza laboral

Es verdad, la Revolución trajo consigo, producto del maquinismo, que las tareas productivas antes basadas esencialmente en el despliegue físico del obrero, fueran reconfiguradas por la inserción de nuevas fuerzas motrices que primarían por sobre la acostumbrada fuerza muscular. Nuevas máquinas impulsadas por el vapor, por la electricidad, por los combustibles, permitieron dar forma al sistema de producción en masa que transformó el mundo; pero, de modo paralelo, esos mismos mecanismos redundaron en un incremento ostensible de riesgos para el trabajador, no solo porque las propias fuerzas motrices contenían y reproducían velocidades, impulsos y efectos potencialmente dañinos para el ser humano, sino porque progresivamente se fueron sumando a esos riesgos físicos más o menos notorios otros peligros invisibles de distinta naturaleza, producto del empleo de sustancias químicas, insumos y materiales ofensivos a la integridad y salud personal.

La sociedad, aún deslumbrada por los acontecimientos del maquinismo, no tomó conciencia de la peligrosidad que esta para envolvía para el trabajador, sino algún tiempo después de iniciada la Revolución Industrial; pero, a tal período, los

accidentes laborales habían cobrado ya gran cantidad de víctimas y generado mutilaciones, enfermedades y discapacidades diversas (Castejón, como se cita en Jiménez et al, 2016). Ciertamente, las consecuencias derivadas de los riesgos ocupacionales no adquirieron importancia sino hasta mediados del Siglo XIX, que es cuando se inician las investigaciones sobre las medidas de seguridad y la prevención de los accidentes de trabajo.

Por el contrario, luego que la Revolución completó su desarrollo, surgió un cierto (pero no muy serio) interés por el infortunio laboral, en una etapa en la que los productores eran mayormente relevados de responsabilidades, en un entorno de inagotable reserva industrial de operarios sin sueldo o mal remunerados (Ramos, 2009)

La noción de, riesgos profesionales, (concepto acuñado para referir a los accidentes de trabajo y solo posteriormente, a las enfermedades profesionales) tuvo su origen en el derecho francés (Lyon, como se cita en Jiménez et al, 2016) de aquel entonces, en tal sentido, se podría sostener que los riesgos del trabajo fueron abordados en un inicio únicamente desde el punto de vista resarcitorio, a fin de paliar mediante una indemnización las consecuencias que los infortunios reproducían sobre los trabajadores y sus familias, conforme al primigenio interés jurídico era determinar la imputabilidad del empresario y, eventualmente, fijar las reglas para encauzar las pretensiones de indemnización por daños.

A pesar que existen dispersos postulados la doctrina laboralista acerca de cuáles son las teorías aplicables o cuáles serían los fundamentos aplicables para tratar de reducir los daños y riesgos laborales, e incluso cuál es la denominación más adecuada para cada una de ellas, nos concentraremos en la siguiente recopilación:

- a. La teoría de la responsabilidad extracontractual
- b. La teoría de la culpa contractual
- c. La teoría objetiva o del riesgo creado.
- d. La teoría del riesgo profesional.

El estudio sobre accidentes de trabajo y de la enfermedad profesional en la presente etapa no mereció un enfoque programático desde el punto de vista de la prevención, aclarando oportunamente que no se está concluyendo que el derecho no haya aperturado legislativamente medidas preventiva (sobre todo en actividades de alta complejidad), pues ello sería absolutamente inexacto; aunque cierto es que las legislaciones han solido optar mayormente por el establecimiento de medidas preventivas en el trabajo, más no así por la gestión de los riesgos en el trabajo, que es lo que hoy en día se acomete.

Es importante destacar que el tratamiento jurídico de la indemnización de los accidentes de trabajo antecedió en el tiempo al de las enfermedades profesionales, por cuanto que, si bien la noción de enfermedad profesional nació, como es sobradamente conocido, en sede jurisprudencial y esencialmente vinculada al accidente de trabajo, recibió posteriormente carta de naturaleza en la normativa de Seguridad Social y fue progresivamente desvinculándose de aquel, aunque compartan efectos comunes 41. Por ello, el criterio discriminatorio es comprensible teórica y prácticamente, en cuanto que los accidentes de trabajo siempre han resultado de más inmediata percepción a comparación de las enfermedades derivadas del trabajo, que siempre se han caracterizado por un proceso paulatino de adquisición y de deterioro silencioso de la persona del trabajador.

En tal sentido, el carácter impostergable de la prevención en el trabajo no es realmente advertido sino hasta 1986, con ocasión de la catástrofe de Chernóbil (Díaz, 2011), lo que dio origen a la noción de perspectiva preventiva o "cultura de la seguridad", concepto que ha adquirido presencia en diferentes legislaciones del mundo, sin considerar el fuerte impulso que este objetivo viene recibiendo desde la OIT, al reconocer la necesidad de contar con ambientes de trabajo seguros fue producto de la evolución de las ideas, del progreso de las ciencias, de la ingeniería y ciertamente del derecho, por cuanto el relieve de la dignidad del trabajador en tanto individuo y el respeto por su vida y su integridad es un logro de no muy larga data, concurrente con el desarrollo de los derechos humanos.

La importancia de la prevención ha sido puesta de manifiesto al contemplarse a la

seguridad y salud en el trabajo como un elemento constitutivo y configurador del Trabajo Decente, actual objetivo estratégico de la OIT (2003), lo que hace que, en la propia empresa, el asunto principal en materia de derechos de protección social, uno de los cuatro pilares del Trabajo Decente, sea precisamente la seguridad y la salud en el trabajo, tal como lo puso de manifiesto el director general de la OIT en su Memoria anual de 1999⁴⁴. Asimismo, para efectos académicos, pasaremos a describir las teorías que se desarrollaron en la indicada etapa histórica:

B. La teoría de la responsabilidad extracontractual

Como una alternativa al fenómeno del infortunio laboral, se postuló que toda actividad conllevaba intrínsecamente un determinado nivel de riesgo, en algunos casos menores que en otros, sin embargo, el razonamiento de fondo era una bastante amplio y ambiguo con los riesgos ocupacionales pues, a pesar de considerar a los accidentes de trabajo como actos ilícitos del patrono, se entendía que estos infortunios (y posteriormente las enfermedades profesionales eran eventualidades en buena cuenta imprevista para el ser humano promedio, propias del sistema económico de producción y de responsabilidad única del empresario en tanto los daños producido al trabajador eran, como se dijo, fruto de una ilicitud concretada en el resultado dañoso.

Siendo esto así, el primer enfoque de los riesgos ocupacionales fue atendido a través del deber general de no causar daño (*alterum non laedere*), por cuanto el siniestro derivado del trabajo aparecía como una más de las manifestaciones que alteraban el regular devenir de las cosas y los patrones de normalidad de la convivencia humana. Ciertamente no hubo en esta etapa la posibilidad de vincular el infortunio laboral a eventuales obligaciones laborales, por ello, a través de la “Primera formulación del Trabajo Decente” en la OIT se dio en la Memoria del director general a las 87^o Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999 (OIT, 2003), donde se le refirió como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”. Derivadas del contrato de trabajo, puesto que la noción del mismo recién se encontraba en construcción.

La teoría jurídica exigía que se demostrase la culpa o negligencia bajo las pautas y criterios del derecho común, además de los daños sufridos y su cuantía, por lo tanto, una de las mayores dificultades derivadas de su aplicación era el gravoso onus probando (carga de prueba) impuesto sobre la víctima, lo que convertía a la posibilidad de obtener una reparación por daños en un deseo virtualmente irrealizable. Esto debido a que la responsabilidad por culpa se asienta sobre las bases de una forma pura de la responsabilidad aquilina en el marco de la responsabilidad extracontractual, requiriéndose por consiguiente la demostración de un elemento de culpa, aunque pudiera ser levísimo, como justificante de la responsabilidad empresarial (Alonso y Casas, 2010).

Aquella imposibilidad material de obtener tutela debida y efectiva, por el empleo de las herramientas jurídicas disponibles en la época, contrastaba grandemente con una realidad más bien fecunda en la producción de daños a causa del trabajo, por tanto el tradicional desaliento, la resignación a convivir con el riesgo sin que se implementen medidas de prevención (las que más bien son tildadas como un esfuerzo inútil ante lo inevitable), son formas de pensamiento en la mencionada etapa, como una suerte de rezago de los primeros años del industrialismo, aun sustentando por sus logros económicos.

Además, tal argumento legal (dentro de las premisas de la responsabilidad civil permitía al empresario alegar ante la autoridad judicial la ruptura del nexo causal por hecho fortuito con cierto facilismo, pues esta posibilidad se veía alentada por el entendimiento casi uniforme en el sentido que los accidentes de trabajo eran eventos imprevisibles e inevitables; bajo todas estas premisas civilistas, atribuir responsabilidad a la negligencia del propio trabajador era un asunto sencillo en el de estos enfoques jurídicos, máxime si consideramos que, atendiendo a las reglas procesales, "en esta clase de juicios le es mucho más fácil al empleador acreditar las circunstancias que ocurren en el local de trabajo, podía fácilmente liberarse de todo cargo (Igartua, 2008)

C. La teoría de la culpa contractual

A consecuencia del descrédito y deterioro de la responsabilidad individual aquilina civilista, diversos autores comenzaron a buscar la responsabilidad del patrono, ya no desde sus obligaciones generales derivadas de la ley (deber de no causar daño), sino en las "obligaciones implícitas o en base a su deber de buena fe" asumidas por el propio empresario a causa del contrato de trabajo, proponiendo mecanismos de probanza más equilibradores de las desigualdades y con fines más sociales.

En esta segunda etapa, las teorías de responsabilidad contractual rebuscaron el fundamento de la imputabilidad patronal en el contrato de trabajo, aprovechando el reciente cuaje de esta figura jurídica, por tal razón, hubo que esperar a que existiera cierta elaboración jurídica sobre el contrato de trabajo, en virtud de la cual se pudiera hablar del empresario, por emplear gráficamente la frase de Pic, como "deudor de seguridad", o para que Sauzet y Sainctelette pudieran referirse a la obligación contractual del empresario de "devolver al trabajador tan válido como lo recibió" (Alonso y Casas, 2010).

A tal razón, se postula como cimiento la siguiente premisa: el trabajador, al comprometer su fuerza de trabajo en el desarrollo de la empresa de su empleador, envuelve no solo su trabajo físico, concediéndole al empleador la titularidad de sus frutos a cambio de un pago, sino que también involucra en el proceso productivo a su propia persona, haciendo de la relación laboral una vinculación personalísima (Ramos, 2009), esto es contrapartida esperada frente a la magnitud de e compromiso del trabajador, surge en cabeza del empresario el deber de cuida de su persona mientras subsista la relación de intercambio. Así, en el compromiso recíproco no solo se envuelven aspectos de simple materialidad (trabaja cambio de salario), sino también una especial y particular relación personal de la cual derivan ciertas obligaciones en este plano (deberes de protección deberes de cuidado, deberes de asistencia, etc.).

Planteamientos de este tipo se desarrollaron, no obstante, sin abandonar una postura tendente a la aceptación del riesgo profesional como una eventual dad

corriente, el enfoque dado a este tipo de responsabilidad basado en la prestación, material y no material, derivado del contrato de trabajo, permitir encauzar el rol del empresario desde el punto de vista de la responsabilidad contractual, lo que significó una mayor garantía para el trabajador puesto la teoría implicaba la inversión del onus probandi, en virtud de lo cual el obrero debía evidenciar tan solo la existencia del contrato de trabajo y que el accidente se produjo durante el desempeño de la labor contratada, mientras en paralelo pesaba sobre el patrón una presunción de culpabilidad preconcebida y la subsecuente carga de romper con ella, sea demostrando la culpa del operario o el acaecimiento de un factor eximente de responsabilidad, como lo es el caso fortuito o la fuerza mayor.

Sin embargo, el basamento de la teoría (obligaciones implícitas) era tildado de forzado por algunos tratadistas clásicos⁵⁰, dado que implicaba dar de antemano por cierta la existencia de un plexo de obligaciones implícitas de naturaleza personal dimanantes del contrato de trabajo, pese al silencio u omisión de los contratantes. Asimismo, el hecho que más adelante fuese la ley la que desarrollase este tipo de responsabilidad (estatuyendo una suerte de deber de cuidado frente al trabajador) generó controversias respecto al verdadero origen de la obligación, la que ciertamente, por provenir de la norma legal, perdía en cierta medida su derivación presuntamente contractual.

D. La teoría objetiva o del riesgo creado

En un tercer momento, esta teoría se aleja de la búsqueda de responsabilidades subjetivas o derivadas de las obligaciones comprometidas en el contrato de trabajo (lo que calmaría temporalmente las duras críticas recibidas por parte de las porciones más tradicionales del derecho común), apostando por establecer la responsabilidad del patrono a partir de un hecho objetivo, como lo es la empresa misma, que de por sí es fuente de un riesgo tolerado.

La actividad empresarial es lícita, pero su mera existencia supone una responsabilidad asumida e implícita. Por ello, esta teoría fue inspirada inicialmente por Saleilles y Josserand en Francia (Alonso y Casas, 2010), seguida a su vez en

Italia por Barassi (Jiménez, 2016), funda la responsabilidad del patrono de manera muy concreta y llana al defender la tesis, según la cual, aquel en cuyo interés funciona el organismo que creó, debe soportar el peligro que ello implica". Sin embargo, hasta la actualidad, aún subsiste una discusión doctrinaria muy activa acerca del origen contractual o legal de los deberes de seguridad y salud en el trabajo destinados a prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Cabe anotar que la mayoría de autores en tiempos reciente (Ramos, 2009) ha optado por considerar que el deber de prevención tiene un origen contractual, por lo que su exigibilidad parte de la existencia de un contrato de trabajo, lo que le concede a esas obligaciones una naturaleza jurídico-privada (en tanto que sus destinatarios son los trabajadores), sin perjuicio del interés público que subyace en la exigencia de tales deberes sobre el empresario; pero algunas posiciones similares reconocen que tales deberes del empresario obedecen a una creación y configuración legal, de tal manera que todos los aspectos de su estructura son obra del legislador, no obstante que la protección eficaz del trabajador ante los riesgos ocupacionales surge de la existencia de un contrato de trabajo, por lo que estaríamos ante derechos subjetivos de origen contractual, pero de configuración legal.

La principal virtud de la teoría enfocada en el riesgo es el evidente aligeramiento de la probatoria para la víctima, sin embargo, la amplitud de esta forma de enfocar el accidente de trabajo y la enfermedad profesional sería controvertida pues rechazaba por completo toda idea de culpa o intención como factor de atribución de responsabilidad. Es por tales motivos que, con una base remota en la teoría objetiva, surgieron orientaciones más moderadas a finales del siglo XIX que procurarían reconducir el accidente de trabajo-enfermedad profesional (y la consiguiente responsabilidad del patrono) a situaciones más identificables con el despliegue del trabajo en sí; vale decir, procurando instaurar una necesaria relación causal entre el siniestro y la labor desempeñada como condición para la responsabilidad patronal.

Así, mientras las primeras tres teorías indagaron en fundamentos que justificasen una responsabilidad patronal (en la culpa, en las obligaciones implícitas, en el riesgo

creado), en adelante se entendería que la responsabilidad del empresario surgiría ciertamente por ser el organizador de la empresa, pero siempre que el daño sufrido por el trabajador pudiera ser atribuible o relacionado al trabajo, excluyendo así los supuestos incontrolables para el empleador. De esta manera, se busca estrechar los límites de la atribución de responsabilidad, recurriendo a factores y criterios causales.

E. La teoría del riesgo profesional

En base a la teoría del riesgo profesional, los fundamentos objetivos de la responsabilidad patronal tenían que ser reformulados, en tanto que la responsabilidad objetiva se fundaría ya no en la titularidad de bienes riesgosos, o en el desempeño de una actividad riesgosa, sino en el desarrollo de actividades de provecho propio para el empresario, siendo que la potencialidad de la ocurrencia de accidentes y enfermedades atribuibles al trabajo deviene en una realidad inevitable.

La presente teoría parte de la idea de que la industria es en sí misma una actividad riesgosa y ello debe aceptarse como premisa para cualquier formulación jurídica posterior, pues los accidentes ineludiblemente van a ocurrir, porque ello va asociado a la propia noción de empresa. De ahí que resulta poco fructífero buscar responsabilidades subjetivas en el patrono o en el trabajador; sin embargo, como es aquel quien se beneficia de la técnica, de los frutos del trabajo y de los provechos del negocio, debería corresponderle asumir su responsabilidad en los infortunios, como dice Vázquez (como se cita en Jiménez, 2016).

La responsabilidad se percibe, por tanto, como una consecuencia natural frente a una fuente de riesgo permitido, que es la propia actividad empresarial, pues la producción industrial y el maquinismo exponen al trabajador a accidentes inevitables, ante los cuales incluso la previsión humana se muestra impotente de evitar su ocurrencia, por lo que dicho riesgo es inherente a la forma moderna de producción (Lengua, 2013).

Al ser la actividad industrial un riesgo lícito y ante la plausibilidad de que el empleador resulte responsable de daños que muy probablemente se producirán en el desarrollo de las actividades industriales, la forma originaria de esta teoría sería cuestionada por su basamento objetivo al alejarse este del fundamento que pretende justificar su razonabilidad. En efecto, una evaluación estrictamente objetiva del riesgo implica no considerar circunstancias que pudiesen atenuar o eliminar la responsabilidad del patrono, como por ejemplo casos fortuitos, fuerzas mayores o hechos determinantes de terceros, que son eventos no conexos al trabajo.

Por tanto, si para la teoría del riesgo profesional, el accidente se produciría porque el mismo es un riesgo propio de la actividad industrial. Y, a mayor abundamiento, si el accidente se produciría por causa de la realización de la actividad industrial o profesional, la responsabilidad del patrono debería circunscribirse a situaciones igualmente relacionadas con su industria y con esa profesionalidad, vale decir, con causas atribuibles al trabajo.

Por tal razón, estos cuestionamientos marcaban dos senderos claros: en primer lugar, la teoría exigía un ajuste sobre la forma de atribuir responsabilidad al empleador: así, debería requerirse la existencia de un medio físico que el empresario controle, o que esté en posibilidades de controlar, para que, actuando sobre él, pueda atribuírsele la titularidad de la obligación de contener, limitar o reducir las situaciones de riesgo y, de esta forma, la intensidad y cuantía de los siniestros que determinarían su responsabilidad (Alonso y Casas, 2010). La segunda implicancia en este afán de replanteamiento de la teoría del riesgo profesional deriva de la anteriormente señalada, pues se hacía imperativo conceptualizar el accidente de trabajo (y más adelante la enfermedad profesional), a fin de que la noción plasme y desarrolle aquella causalidad puramente laboral, conectada con el desempeño de la labor, que debía servir de antesala a la responsabilidad del patrono, evitando así que los hechos no atribuibles al trabajo (caso fortuito, fuerza mayor, hecho de tercero. hecho de la propia víctima) incidan o generen responsabilidades patronales, por estar comprendidos fuera del ámbito de la prevención que explyaya el empleador en su industria.

La responsabilidad patronal debía orbitar en torno al riesgo que supone la actividad productiva, debiendo el trabajo convertirse en causa u ocasión de la lesión, por lo que, la teoría del riesgo profesional no fue ciertamente la más pacífica tesis, sobre todo porque se aleja de las estrictas pautas de la responsabilidad civil por culpa, siendo para algunos inadmisibles que el mero desarrollo de la industria sea determinante de una responsabilidad originaria empresarial, cuando no media culpa probada en contra del empresario; en consecuencia las críticas surgieron por las dudas respecto de si resultaría aplicable a las pretensiones indemnizatorias el régimen legal de la responsabilidad contractual, pues este, basado en la responsabilidad por culpa, al no aplicable a los infortunios que se dan en el marco de un contrato de trabajo (los que tienden más bien a ser examinados bajo una óptica de responsabilidad objetiva, propia de la teoría del riesgo profesional, y que es una herramienta que brinda mayormente el régimen de responsabilidad extracontractual).

La dificultad de abordar el tema desde la perspectiva contractual se traduce en el plano procesal en una desventaja para la víctima, pues esta sería quien debe demostrar la culpa del empleador, así como el daño y su cuantía. Enfocar el problema desde la perspectiva extracontractual también resultaba ilusorio, pues era innegable que el contrato de trabajo, como lo dice Vázquez (como se cita en Jiménez, 2016), por lo que, la teoría analizada abrió debates en torno a situaciones intermedias, como los accidentes sufridos *in itinere*, es decir, los que se producen en el trayecto de ida y vuelta entre el domicilio y el centro de trabajo, bajo el entendido que estos se materializan con ocasión o como una derivación o extensión necesaria de la actividad laboral, aunque no siempre dentro de la esfera de control del empresario.

F. 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 disimiles:

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, cubiertos y gestionados 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.

G. 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 accidentes 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 posibles 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 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, se definen 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.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problemas General

¿Cuál es la responsabilidad de la Superintendencia del Mercado de Valores con respecto a las condiciones y medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la responsabilidad del empleador por la falta de capacitación como parte de seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020?

¿Cuál es la responsabilidad del empleador por la debida protección, seguridad y

salud en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020?

¿Cuál es la responsabilidad del empleador por la inobservancia del principio de prevención en los casos de accidentes laborales en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020?

1.3. Justificación

En el presente trabajo de investigación tiene justificación práctica y social, toda vez que actualmente nos encontramos con la gran demanda de mano de obra por el incremento del desempleo por la crisis de la pandemia en la cual muchas empresas sucumbieron y salieron del mercado y en esa necesidad se han incrementado los trabajadores que aceptar realizar sus labores en condiciones no legales y muchas veces sin la debida protección tanto legal como la indumentaria que vulnera la protección de su integridad y de su vida siendo y sobre todo la personas con vínculo laboral peor que tienen alguna morbilidad tendrán que realizar el trabajo remoto y por intermedio de mi investigación tratare de dar alcances de la manera como deben realizar el trabajo remoto pero partiendo de un contrato bien establecido con las nuevas alternativas que muchas veces no están previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo puesto que esta ley es del año 2011 y su reglamento del año 2012 antes de la pandemia.

1.4. Relevancia

La relevancia que tiene el presente trabajo de investigación es buscar una legislación frente al vacío legal frente a la responsabilidad legal que tenga que asumir el empleador la cual no está prevista en las normas que se han promulgado durante la pandemia y que por la premura del tiempo muchas veces se no se ha detallado ni especificado sobre el trabajo remoto, asimismo una relevancia más es que existe muy pocos trabajos de investigación de esta interés por lo que sus alcances aportados serán de mucha relevancia para establecer los criterios que se deben tomar en cuenta para la medidas de prevención y protección del trabajo remoto, ya que el trabajador tendrá una vinculo de dependencia con su empleador pero estará

cumpliendo subordinadamente sus labores desde el espacio físico de su domicilio o en el lugar donde se encuentre realizando el aislamiento.

1.5. Contribución

La presente investigación tiene como objetivo contribuir en la protección de la integridad y la vida de los trabajadores de la forma remota y en la cual en la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en las normas en las cuales se han promulgado y las que ya se ha abordado en el planteamiento del problema no se encuentran detalladas, delimitadas ni muy bien determinadas en tal sentido que existe un vacío en cuanto a la protección del trabajador que puede sufrir un accidente en su domicilio pero que se encuentre trabajando en forma subordinada y vínculo laboral y como lo dije anteriormente la relación no ha cambiado lo que ha cambiado es el espacio físico.

En tal sentido que dar mi aporte sobre la medida de prevención y protección en las cuales se debe dar por parte del empleador al trabajador deben ser las mismas como son capacitación, indumentaria y las herramientas necesarias para que cumpla diligentemente sus labores sin exponerse a riesgos laborales.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar cuál es la responsabilidad de la Superintendencia del Mercado de Valores con respecto a las condiciones y medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia 2020

1.6.2. Objetivos Específicos

Analizar la responsabilidad del empleador por la falta de capacitación como parte de seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima – 2020

Determinar responsabilidad del empleador por la debida protección, seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020

Analizar la responsabilidad del empleador por la inobservancia del principio de prevención en los casos de accidentes laborales en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020

II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Hipótesis de la Investigación

2.1.1. Supuestos de la Investigación

2.1.1.1. Supuesto Principal

Si existe responsabilidad de la Superintendencia del Mercado de Valores con respecto a las condiciones y medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia 2020

2.1.1.2. Supuestos Especificas

Si hay responsabilidad del empleador por la falta de capacitación como parte de seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima – 2020

Si existe responsabilidad del empleador por la debida protección, seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020

Si existe responsabilidad del empleador por la inobservancia del principio de prevención en los casos de accidentes laborales en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020

2.1.2. Categorías de la Investigación

2.1.2.1. Categoría Principal

Responsabilidad de la Superintendencia del Mercado de Valores

Condiciones y medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto

2.1.2.2. Categorías Secundarias

Responsabilidad del empleador por la falta de capacitación

Responsabilidad del empleador por la debida protección, seguridad y salud

Responsabilidad del empleador por la inobservancia del principio de prevención en los casos de accidentes laborales.

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 va a desarrollar en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL), institución facultada para la fiscalización sobre las concisiones de los empresas y las condiciones de los empleadores entre sus funciones está la de verificar si cuentan con todas las garantías de protección de los trabajadores es decir que es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, sin embargo no se ha previsto el trabajo remoto e por ello que mi interés es investigar en la misma instalaciones de SUNAFIL para verificar de qué manera están asumiendo dicha facultad de fiscalización y otro escenario son la secretarias técnicas de las empresas.

2.5. Caracterización de sujetos

Por la naturaleza de nuestro trabajo de nuestra investigación los sujetos serán seleccionado dele escenario anterior, es decir estará integrada por los especialistas legales de SUNAFIL, por el personal FISCALIZADOR quienes con su experiencia van a contribuir con el desarrollo de la presente investigación a través de sus respuestas en sus encuestas y en la entrevista, toda vez que el trabajo en el cual realizan está basado desde la diseños de políticas públicas dirigidas a las salud y seguridad en el trabajo. Y también está el área legal encarda de elaboración de proyectos y normas destinas al cumplimiento de la mencionada ley de seguridad y salud en el trabajo, y en cuanto a los fiscalizadores quienes tienen el conocimiento la destreza y capacitación para la verificación del cumplimiento de la normatividad.

Y por otro lado también vamos a recibir las entrevistas y encuestas de los secretarios técnicos de la seguridad y salud en la empresa, así como de los jefes de personal o el departamento de recursos humanos con la finalidad de obtener la información necesaria en razón de cuantos trabajadores tienen en trabajo remoto y de qué manera se viene cumpliendo la forma de la medida de prevención y protección de los trabajadores en la modalidad trabajo remoto.

2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica

El investigador ejecutó un trabajo de indagación que es de forma de relato y estudio logrando localizar el inconveniente de averiguación, de aquella forma que logren establecer los fines y de esa forma que se ejecute la entrevista de esta forma logrando reconocer los resultados, a su vez establecer los resultados y ejecutar las 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

1. Después de analizar cada uno de resultados mediante las encuestas y las entrevistas tanto de los trabajadores que manifiestan que en realidad la situación de la pandemia fue inesperada y para ello no hubo contingencia de respuesta inmediata esto se fue dado en el tiempo tal es así que los trabajadores con morbilidad tuvieron que realizar trabajos remoto, sin la debida capacitación y sin el debido equipo de protección para poder realizar los trabajos en forma remota desde su domicilio o desde el lugar en donde les toco hacer la cuarentena, por otro lado algunos de los trabajadores manifestaron que si recibieron capacitación pero en cuanto a las medidas de protección para prevenir el contagio del covid 19 sobre todo los trabajadores que realizaron trabajo mixto en vista que por necesidad de la institución tuvieron que realizar trabajo presencial y remoto durante el estado de emergencia decretado por el Estado mediante los Decretos de Urgencia desde el 16 de marzo del 2020.
2. Por otro lado los resultados de las encuestas y entrevistas obtenidas de los Fiscalizadores de la SUNAFIL, manifestaron que sobre el cumplimiento de las normas tanto de la ley de seguridad y salud en el trabajo así como las diferentes normas dispuestas por el Estado con la finalidad de prevenir y disminuir los contagios de COVID 19 en su mayoría no se vienen cumplimiento uno por desconocimiento, otros porque no cuentan con la disponibilidad de equipos en el mercado y la última por falta de responsabilidad por parte de los empleadores quienes minimizan la consecuencias de las complicaciones que puede tener el COVID 19.

IV. DISCUSIÓN

Después de analizar cada uno de los resultados encontramos dos puntos de discusión en los mismo al analizar el tema primero que es la falta de capacitación o en su defecto si no existe capacitación en los trabajadores a distancia o trabajo remoto durante la pandemia, en ese sentido el personal entrevistados manifestó un sesenta por ciento que no fueron debidamente capacitados sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo y que por tener comorbilidad en cumplimiento de las normas emitidas por el Gobierno iniciaron tareas desde su domicilio o en otros casos desde donde hacen cuarentena, por otro lado se encontró un cuarenta por ciento de la población de trabajadores que iniciaron su trabajo remoto o en la modalidad mixta si tuvieron la oportunidad de ser capacitados.

Sobre la discusión sobre los equipos de protección para realizar el trabajo remoto se recibió la información de parte de los entrevistados que para los trabajadores con comorbilidad y que iniciaron su trabajo remoto no recibieron equipo de protección sin embargo para los que realizaron trabajo mixto y que después fue remoto si recibieron equipo de protección, pero este fue solo mascarillas. Y sobre la inobservancia de las medidas de protección el ochenta por ciento manifestaron que la institución en donde laboran que es la superintendencia del mercado de valores si cumplen con sus funciones sin embargo que frente a la pandemia no se dio al cien por ciento por que uno hubo contingencia ni estrategias adecuadas.

V. CONCLUSIONES

1. Que en cuanto a la capacitación del personal que realiza trabajo remoto desde su domicilio o lugar de cuarentena no recibió ningún tipo de capacitación sobre las normas de prevención de accidentes y riesgos laborales previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo a diferencia de los trabajadores que hicieron el trabajo en la modalidad presencial o mixta. Que en cuanto al equipo de protección que por derecho les corresponde a los trabajadores no se recibió el equipo de protección individual adecuado para prevenir del COVID 19 y otros equipos para prevenir los riesgos laborales.
2. Que los Fiscalizadores de la SUNAFIL tienen la capacitación sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, por el incremento de carga de supervisión se ha contratado personal que no ha sido capacitado con la nueva norma para la verificación y control del trabajo remoto asimismo no existe una legislación que garantice los derechos de los trabajadores a fin de recibir la protección jurídica y logística y con la finalidad de dar cumplimiento a la observancia del principio de prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales

VI. RECOMENDACIONES

1. Que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el Ministerio de Salud debe organizar una capacitación vía zoom, a fin de evitar concentración y exposición a riesgo de contagio a los trabajadores que por su estado de salud son vulnerables y están realizando trabajo remoto, con el objetivo de que tengan la capacitación sobre prevención de accidentes, prevención de enfermedades ocupacionales y las medidas de bioseguridad del COVID19, asimismo dicha actividad deberá estar asumida por el empleador además supervisada por la SUNAFIL y en caso de incumplimiento aplicar la sanción correspondiente
2. Se debe capacitar al personal que tiene el deber de fiscalización de la SUNAFIL sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de que se organice una campaña de registro de todo el personal que se encuentra realizando labores en trabajo remoto desde su domicilio o el lugar de aislamiento y de esta manera contribuir a mitigar o prevenir los accidentes laborales y contagios de COVID19., conforme lo establece el artículo 20 del 19 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 que Establece diversas medidas de excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus COVID 19 en el Territorio Nacional.
3. Que, se debe modificar el artículo 19 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 que Establece diversas medidas de excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus COVID 19 en el Territorio Nacional., en el artículo 19 que establece solo la entrega de equipos y medios para desarrollar trabajo remoto no habiéndose previsto que se debe entregar por parte del empleador material consistente en equipo de protección individual el cual es muy importante uno para evitar accidentes laborales y otro enfermedades ocupacionales y también como medida de protección de COVID 19.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, M. y Casas, B. (2010). Derecho del trabajo. Madrid: Civitas.

APLICACIÓN DEL TELETRABAJO A FAVOR DE LAS POBLACIONES
VULNERABLES

Castejón, E. Seguridad en el trabajo. Evolución y restos actuales. Fraternidad
Muspresga.

CÓDIGO CIVIL (1993)

CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ (1993)

Convenio N° 103 de la OIT. Recomendación N° 95 de la OIT relativa a la protección
de la maternidad

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHO HUMANOS

DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020 DECRETO DE URGENCIA QUE
ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES
PARA

DECRETO LEGISLATIVO 1417 (13 SEPTIEMBRE DEL 2018)

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

DECRETO SUPREMO 016-2015

DE LA VARIACIÓN DE LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y SU
REVERSIÓN

DS N° 011-2019-TR

DERECHOS DEL TELETRABAJADOR

Díaz, A. (2011). Chemóbil y los efectos sobre la salud. *El mundo, revista internacional*.

EQUIPO Y MEDIOS PARA DESARROLLAR EL TRABAJO REMOTO

García, M. (2015). *La responsabilidad penal empresarial dispuesta en el artículo 131 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Venezuela*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Gómez, S. (2015). *Los delitos laborales y la responsabilidad penal del empleador*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca. Cuenca, Ecuador.

Huerta, J. (2017). *La Responsabilidad Laboral en los Accidentes de Trabajo en Lima Norte*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

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.

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 N° 29873 LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LINEAMIENTOS DE EVALUACION DE LA CONDICIONES DEL TRABAJADOR
PREVIO AL REGRESO O REINCORPORACIÓN AL CENTRO DE
TRABAJO.

LINIAMIENTOS NORMATIVOS

LINEAMINTOS SOBRE LA PROTECCION PERSONAL

LINIAMIENTOS SOBRE PREVENCION MEDIDA DE BIOSEGURIDAD

Lyon, G. (1986). Derecho del trabajo y crisis económica.

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.

OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), (1990). Introducción a la salud y seguridad laborales. Ginebra: Escuela de capacitación.

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

PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL

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

Ramos, A. (2009). Aproximación histórica del tratamiento de la huelga en la España preconstitucional. Revista de Estudios Jurídicos, Económicos y Sociales, Vol. IV. Universidad Alfonso X El Sabio. Madrid.

REQUISITOS FORMALES DEL TELETRABAJO, FORMAS DEL TELETRABAJO.

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 239-2020 MINSA

Rey, P. Indemnización por accidentes de trabajo: tendencias y perspectivas. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo.

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.

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

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS DE LA INVESTIGACIÓN	CATEGORÍA	METODOLOGÍA	DISEÑO DE LA INVESTIGACION	INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>- ¿Cuál es la responsabilidad de la Superintendencia del Mercado de Valores con respecto a las condiciones y medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>- Determinar cuál responsabilidad de la Superintendencia del Mercado de Valores con respecto a las condiciones y medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>SUPUESTO PRINCIPAL</p> <p>- Si existe responsabilidad de la Superintendencia del Mercado de Valores con respecto a las condiciones y medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia 2020</p>	<p>CATEGORÍA PRINCIPAL</p> <p>- Responsabilidad de la Superintendencia del Mercado de Valores</p> <p>- Condiciones y medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>✓ Cualitativa</p> <p>✓ Básica</p> <p>✓ No experimental</p>	<p>DISEÑO DE TEORÍA: DE</p> <p>✓ Fundamentada</p> <p>✓ Diseño Narrativo</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>:</p> <p>Entrevista Anónima</p>

<p>durante la pandemia 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>- ¿Cuál es la responsabilidad del empleador por la falta de capacitación como parte de seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020?</p> <p>- ¿Cuál es la responsabilidad del empleador por la debida protección,</p>	<p>remoto durante la pandemia 2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>- Analizar la responsabilidad del empleador por la falta de capacitación como parte de seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima – 2020</p> <p>- Determinar la responsabilidad del empleador por la debida protección,</p>	<p>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</p> <p>- Si hay responsabilidad del empleador por la falta de capacitación como parte de seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima – 2020</p> <p>- Si existe responsabilidad del empleador por la debida protección, seguridad y salud en el</p>	<p>CATEGORÍAS SECUNDARIAS</p> <p>- Responsabilidad del empleador por la falta de capacitación</p> <p>- Responsabilidad del empleador por la debida protección, seguridad y salud</p>			
--	---	---	---	--	--	--

<p>seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020?</p> <p>- ¿Cuál es la responsabilidad del empleador por la inobservancia del principio de prevención en los casos de accidentes laborales en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020?</p>	<p>seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020</p> <p>- Analizar la responsabilidad del empleador por la inobservancia del principio de prevención en los casos de accidentes laborales en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020</p>	<p>trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020</p> <p>- Si existe responsabilidad del empleador por la inobservancia del principio de prevención en los casos de accidentes laborales en el trabajo remoto durante la pandemia, Lima - 2020</p>	<p>- Responsabilidad del empleador por la inobservancia del principio de prevención en los casos de accidentes laborales</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 se está realizando trabajo presencial, remota o mixta?
4. ¿Diga Usted, usted si ha recibido 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 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 y especial para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?

9. ¿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?

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DE SUNAFIL

1. ¿Cuántos años tiene como trabajador de SUNAFIL?
2. ¿Diga Usted, usted si ha recibido 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?

ANEXO: 3 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

FORMATO A



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: **CONDICIONES DE LAS MEDIDAS DE PREVENCION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA, EN LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES 2020**

Investigadores: BACH. MARTÍN LUIS GAVINO GALLARDO

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a los **“CONDICIONES DE LAS MEDIDAS DE PREVENCION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA, EN LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES 2020”** se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para

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: CONDICIONES DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA, EN LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES 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 se está realizando trabajo presencial, remota o mixta?					
4	¿Diga Usted, usted si ha recibido 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 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 y especial para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?					
9	¿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?					



TESIS: CONDICIONES DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA, EN LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES 2020

Item	ENTREVISTA 1: DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DE SUNAFIL	1	2	3	4	5
1	¿Cuántos años tiene como trabajador de SUNAFIL?					
2	¿Diga Usted, usted si ha recibido 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?					



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:
19/08/2020 - 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:
19/08/2020 - 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:
19/08/2020 - LIMA



FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: **CONDICIONES DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA, EN LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES 2020**

Investigadores: BACH. MARTÍN LUIS GAVINO GALLARDO

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a los **“CONDICIONES DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA, EN LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES 2020”** se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para

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: CONDICIONES DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA, EN LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES 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 se está realizando trabajo presencial, remota o mixta?					
4	¿Diga Usted, usted si ha recibido 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 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 y especial para evitar accidentes o enfermedades ocupaionales durante el trabajo remoto?					
9	¿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?					

TESIS: CONDICIONES DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA, EN LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES 2020

Item	ENTREVISTA 1: DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DE SUNAFIL	1	2	3	4	5
1	¿Cuántos años tiene como trabajador de SUNAFIL?					
2	¿Diga Usted, usted si ha recibido 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?					



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:
19/08/2020 - LIMA

ARTURO WALTER NUÑEZ ZULUETA
ABOGADO
ICAL Nº 3533



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:
19/08/2020 - LIMA



ARTURO WALTER NUÑEZ ZULUETA
ABOGADO
ICAJAL N° 3533



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:
19/08/2020 - LIMA



ANTURO WALTER NUÑEZ ZULUETA
ABOGADO
ICAJAL N° 3533

ANEXO 4. ENTREVISTAS

ENTREVISTA DIRIGIDA LOS TRABAJADORES MODALIDAD REMOTA

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

Tengo cinco años trabajando

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

Tengo Diabetes

3. ¿Diga Usted, usted, actualmente se está realizando trabajo presencial, remota o mixta?

Estuve realizando trabajo mixto, pero ahora estoy haciendo solo trabajo remoto

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

No he recibido capacitación hasta el momento

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

Si son importantes las capacitaciones

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

No se cumple lo que dice 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?

Solo recibí una orientación, pero no una capacitación

8. ¿A Usted le dieron equipos de protección personal y especial para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?

Si me dieron un protector facial y diez mascarillas

9. ¿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?

Es importante la debida observancia para la protección para evitar enfermarnos.

TRABAJADOR N° 1

ENTREVISTA DIRIGIDA LOS TRABAJADORES MODALIDAD REMOTA

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

Tengo siete años trabajando

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

Soy hipertenso

3. ¿Diga Usted, usted, actualmente se está realizando trabajo presencial, remota o mixta?

Estoy realizando trabajo remoto

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

No he recibido capacitación sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo.

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

Si son importantes las capacitaciones para saber cómo prevenir los accidentes de trabajo y sobre todo las enfermedades ocupacionales.

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

Mi centro de trabajo si cumple con los requisitos de 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?

Si he recibido mi capacitación porque al primer grupo que hizo el trabajo remoto ya no realizo

8. ¿A Usted le dieron equipos de protección personal y especial para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?

Me dieron protector de ojos y mascarillas

9. ¿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?

Si es la parte preventiva.

TRABAJADOR N° 2

ENTREVISTA DIRIGIDA LOS FUNCIONARIOS DE SUNAFIL

1. ¿Cuántos años tiene como trabajador de SUNAFIL?

Cinco tres años en SUNAFIL

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

Si he recibido la capacitación sobre las últimas normas que salieron para el covid19

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

Es de vital importancia la capacitación porque en base a esos conocimientos es que nosotros realizamos nuestra labor de fiscalizador.

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

Si existen muchas instituciones que no cumplen con lo establecido 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?

En los últimos años se han incrementado los accidentes laborales y muchas veces con consecuencias fatales es por ello que es importante la capacitación como medida de prevención de accidentes laborales.

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?

Podemos decir que la protección es importante entonces los equipos de protección van a prevenir cualquier tipo de accidentes.

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?

Claro es muy importante sin embargo la gran mayoría de las empresas no tiene la debida observancia de las medidas de prevención es por tal motivo que terminan con sanciones.

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?

Bueno existe legislación, pero esta fue antes de la pandemia y dentro de la pandemia se emitieron algunas normas sin embargo no es suficiente por cuanto no se trata de regular los casos de accidentes en trabajo remoto.

FUNCIONARIO N° 1

ENTREVISTA DIRIGIDA LOS FUNCIONARIOS DE SUNAFIL

1. ¿Cuántos años tiene como trabajador de SUNAFIL?

Cinco años en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en SUNAFIL dos años trabajando como fiscalizador.

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

Si he recibido capacitación sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo.

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

El que desempeña sus funciones como fiscalizador debe tener la capacitación y el conocimiento respectivo para ejercer su función con la debida diligencia.

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

Las instituciones muchas veces no toman conciencia de lo que es el sentido de responsabilidad en prevención por ello que no cumplen con los requisitos

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?

En toda actividad laboral siempre se va a correr los riesgos es por ello que existe la necesidad de capacitar al personal a fin de evitar accidentes laborales y sobre todo en el 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?

Todo trabajador debe tener el equipo necesario para la protección de su cuerpo y evitar algún tipo de accidentes laborales.

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?

Es importante pero las empresas no le toman la debida diligencia y minimizan la función de la prevención y la capacitación.

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?

Actualmente existe una legislación, pero debe haber modificaciones sobre todo en las sanciones con las empresas que incumplen con las normas.