



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
CORPORATIVO

TESIS

LA INFLUENCIA DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN
DE SERVICIOS EN EL RUBRO DE LA SEGURIDAD
PRIVADA 2017.

PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

Bach. JORGE LUIS YOSHIKAWA MEJIA.

LIMA - PERU

2018

ASESOR DE TESIS

.....

Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS

JURADO EXAMINADOR

.....
Dr. PERALES SANCHEZ ANAXIMANDRO ODILIO

Presidente

.....
Dra. VIZCARDO ROZAS NOEMI

Secretario

.....
Dr. FERNANDEZ MEDINA JUBENAL

Vocal

DEDICATORIA

A mi esposa por ser el motivo y motor de superación personal, con quien supimos cultivar una amistad basada en aprecio y el respeto mutuo.

A mis hijos por ser lo mejor que me pudo pasar en la vida y por los cuales me siento orgulloso y la razón fundamental de superación.

A mi madre y a las personas, que al inicio de mi vida laboral fueron inculcando valores y principios, quienes también fueron mis primeros maestros.

AGRADECIMIENTO

A mis padres y mi linda familia, cuyo apoyo incondicional son los pilares fundamentales de mi realización personal y profesional como hijo, esposo y padre.

A la universidad, a sus docentes quienes volcaron todo sus conocimientos obtenidos durante sus trayectorias en materia a la paciencia y dedicación de ir construyendo una sólida formación a sus egresados de tan prestigiosa institución.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Jorge Luis Yoshikawa Mejía con DNI N° 10751194 declaro en honor a la verdad que el trabajo de Tesis aquí escrito es de mi autoría que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional y he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento a través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo a la Universidad Privada Telesup.

Lima 01 de agosto 2018

Jorge Luis Yoshikawa Mejía
Bach. En Derecho Corporativo
DNI 10751194

RESUMEN

La investigación se basa en la necesidad de mejorar los contratos de locación de servicios en la aplicación de la Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo (locador, comitente), que brinda la empresa privada de seguridad en traslado de valores a nivel nacional, el motivo de mi estudio se basa en la cantidad de incidentes y accidentes laborales obtenidos al cierre del 2017, un total de 111 lesionados entre leves e incapacitantes temporales relacionados con las condiciones subestandar o inseguras de las infraestructuras en diferentes giros, negocios o rubros de la actividad contractualmente establecidos, como las acaecidas en el tránsito de las infraestructuras públicas, la empresa principal posee un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo implementado en base a las normas nacional, pero su alcance preventivo no le permite incursionar de forma efectiva en algunas actividades como las Mypes y Pymes, negocios familiares, etc. Las cuales su fiscalización en materia laboral es menor y casi inexistente en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual los trabajadores de la empresa principal se encuentran expuestos a diferentes riesgos y en muchos casos ya sea por las costumbres laborales de los usuarios estos no perciben a los riesgos a los cuales están expuestos, por esta razón la inclusión de una cláusula obligatoria de cumplimiento bajo penalidad, ayudaría y garantizaría el objetivo de la norma y en común la prevención de incidentes y accidentes laborales entre ambos contratantes ahorrando y reduciendo enormemente los sobrecostos laborales y principalmente protegiendo la vida, integridad y el bienestar de los colaboradores independientemente a la actividad que pertenezcan, siendo el fin supremo de nuestra sociedad.

ABSTRACT

The investigation is based on the necessity to get better on contracts service location, for ensure the security and healthy at work law: 29783 (locator, commissioner) the company offers private security in value translation within entire National areas, my study motivation is based on the quantity of labors incidents and accidents occurrences at the end of year 2017, a total number of 111 injures between mild and temporal incapacity in relation with substandard or insecure conditions infrastructures in different business items, these items are settled down on contractually activities as well as others occurred in public transit of the infrastructures, the company has a labor security and healthy management, implemented on base to National rules but its preventive reaches does not allow incursion effectively in some activities as Mypes and Pymes, familiar business. Which their audition in labor matter is lesser and almost inexistent in security and health matter within labor, whereby the main company employees are exposed to many different risks either labor costumes perform by users they do not perceive risks exposure, for this reason a mandatory clause is created for compliance under penalty will help and guarantee the rule objectives in accordance with common preventive labor security and health at work between contractors, saving and reducing high labor overrun and most of all protecting life, integrity and employee welfare independently from the activity that they belong, being at last the supreme goal of our society.

INDICE DE CONTENIDOS

	PÁGINA
Carátula	
Asesor de Tesis	ii
Jurado Examinador	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de Autenticidad	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice de Contenidos	ix
Generalidades	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Aproximación Temática	
1.1.1. Marco Teórico	15
1.1.1.1. Antecedentes de la Investigación	
1.1.1.1.1. Antecedentes internacionales	
1.1.1.1.2. Antecedentes nacionales	26
1.1.1.2. Bases Teóricas de las categorías	42
1.1.1.2.1. Bases legales	44
1.1.1.2.2. Bases Teóricas	47
1.1.1.3. Definición de términos básicos	49
1.2. Formulación del problema	55
1.2.1. Problema General	
1.2.2. Problemas Específicos	
1.3. Justificación	
1.4. Relevancia	58
1.5. Contribución	
1.6. Objetivos de la investigación	59
1.6.1. Objetivo General	

1.6.2. Objetivos Específicos	
II. MARCO METODOLÓGICO	60
2.1. Supuestos de la investigación	
2.2. Categorías	
2.3. Subcategorías	
2.4. Tipo de estudio	
2.5. Diseño	61
2.6. Escenario de estudio	
2.7. Caracterización de los sujetos	
2.8. Trayectoria Metodológica	
2.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
2.10. Rigor Científico	
III. RESULTADOS	64
3.1. Resultados	
IV. DISCUSIÓN	65
4.1. Análisis de la discusión de resultados	
V. CONCLUSIONES	66
5.1. Conclusiones	
VI. RECOMENDACIONES	67
6.1. Recomendaciones	
VII. BIBLIOGRAFÍA	69
VIII. ANEXOS	73
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	74

GENERALIDADES

Título: La influencia de la ley de seguridad y salud en el trabajo en los contratos de locación de servicios en el rubro de la seguridad privada 2017.

Autor: Jorge Luis Yoshikawa Mejía.

Asesor: Dr. Juan Humberto Quiroz Rosas

Tipo de Investigación: Cualitativa, Básica, No experimental,

Línea de Investigación: Derecho laboral

Localidad: Lima - Perú

Duración de la Investigación: 6 – 8 meses.

INTRODUCCION

La investigación se basa en la necesidad de mejorar los contratos de locación de servicios en la aplicación de la Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo (locador, comitente), que brinda la empresa privada de seguridad en traslado de valores a nivel nacional, el motivo de mi estudio se basa en la cantidad de incidentes y accidentes laborales obtenidos al cierre del 2017, un total de 111 lesionados entre leves e incapacitantes temporales relacionados con las condiciones subestandar o inseguras de las infraestructuras en diferentes giros, negocios o rubros de la actividad contractualmente establecidos, como las acaecidas en el tránsito de las infraestructuras públicas.

En su segundo capítulo desarrollamos el enfoque metodológico a fin de señalar las herramientas e instrumentos de investigación de naturaleza jurídica y general que nos permitieron arribar a conclusiones y recomendaciones que consideramos satisfactorias.

En un tercer y cuarto capítulo mostramos las discusiones y resultados respectivamente que arribamos luego del análisis de las respuestas obtenidas por los expertos investigados que lo que hicieron fue reforzar y dar mayor convicción a nuestros supuestos

Finalmente, y como es usual en esto caso, desarrollamos la consabida bibliografía sin dejar de lado los anexos donde mostramos nuestra matriz de consistencia entre otros documentos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Aproximación temática

En virtud a la actividad que desarrolla la empresa, el factor seguridad juega el rol principal en todo sus quehaceres, para este fin, la empresa cuenta con personal idóneo, locales, unidades de transportes blindadas, equipos, materiales, tecnología y una fuerza propia de vigilancia para el debido resguardo del patrimonio, los valores en comendados por sus clientes y cabal cumplimiento de los servicios contratados.

La investigación determinara la necesidad de implementar medidas favorables a la prevención de incidentes y accidentes laborales, mediante la inclusión de adendas y cláusulas a los contratos de servicios de locación de HERMES S.A., la cual cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, desde el agosto de 2015, fundamentalmente basado en la Ley 29783 y su modificatoria Ley 30222 de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Decretos supremos 005-2012-TR y su modificatoria Decreto supremo 006-2014-TR;

Los programas de capacitación y reentrenamiento dentro de la empresa están orientados a mejorar la calidad, eficiencia, eficacia y la prevención de incidentes y accidentes en el servicio que brinda HERMES a sus clientes (comitentes), fortaleciendo una cultura de prevención, través de un óptimo nivel de capacitación y reentrenamiento de conocimientos y habilidades de su personal y su desarrollo para asumir las funciones de mayor responsabilidad y complejidad que requiere la mejora continua de sus procesos operativos.

La empresa mantiene el 54% del mercado a nivel nacional en el rubro; con una cartera de clientes de diversos sectores (públicos y privados) naturales o jurídicos, los cuales deben contar con un sistema de seguridad y salud en el trabajo según la ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo promulgado en agosto de 2011 el cual asegure la seguridad y salud de los trabajadores, contratistas, subcontratistas, visitantes y usuarios.

La empresa en el año 2017, ha reportado la cantidad de 111 ocurrencias entre incidentes y accidentes laborales en total; relacionado con el área de traslado de valores (entrega y recojo de valores en unidades blindadas); en las investigaciones de incidentes y accidentes de la jefatura de seguridad y salud en el trabajo se concluyen, que estos hechos se realizaron externamente fuera del alcance del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, los hechos acontecidos en la mayoría de los casos por condiciones subestandar o por los procesos en las instalaciones del cliente; y otro gran sector son las condiciones subestandar en las vías públicas por donde transita el personal para la realización de sus servicios.

En el caso de los contratos de locación de servicios Hermes, se compromete asumir todos los gastos, que se genere en perjuicio del cliente por el servicio brindado, sea administrativo, laboral, civil o penal, en resumen excluyéndolos al cliente (comitente) de cualquier obligación.

La jefatura de seguridad y salud en el trabajo, identificó empresas y negocios que desconocen o no le toman la debida importancia de la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, por esta razón no cuentan con un real cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo, ya sea por la inversión asumir el costo de las acciones, decisiones y mediadas de seguridad y salud que en muchos casos los costos no están dentro de sus presupuestos o no lo creen necesario.

Se busca con el presente trabajo lograr tener un mejor entendimiento sobre los problemas que se tiene con respecto a los incidentes y accidentes acaecidos externamente vinculados a condiciones subestandar o inseguras en infraestructura propias de clientes como los de carácter público, la finalidad del trabajo es la de aportar mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo dentro del cumplimiento de cláusulas obligatorias que aseguren un real cumplimiento del espíritu de la norma en los contratos de locación de servicio asumidas recíprocamente.

1.1.1. MARCO TEORICO

1.1.1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1.1.1. Antecedentes Internacionales

BLAZQUEZ ROMAN, José Alejandro (España 2015) “El marco jurídico en la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción de actividades en la obra”.

Objetivo de la investigación

La mayoría de los elementos configuradores de la protección y deber de seguridad en las obras, vienen delimitados y definidos específicamente en el RD1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción (RDSOC), concretamente en su artículo 2, de modo que es en este texto donde se definen no solo los aspectos objetivos sino también los sujetos protagonistas en la tarea de prevenir los riesgos y accidentes laborales en la construcción, siendo estos varios y con funciones diferentes por lo que en definitiva y salvo una serie de conceptos técnicos, lo que este RDSOC efectúa es “una presentación de los diferentes sujetos implicados y afectados por las disposiciones mínimas contenidas en el propio RD. La idea que subyace a su implantación es muy simple y se explica fácilmente en función de lo que antes se ha llamado presupuestos de regulación normativa. Esto es, en el supuesto típico del que se parte en el RD 1627/1997, la realización de una obra presupone la existencia de un sujeto, persona física o jurídica, por cuya cuenta se realiza (promotor), de uno o varios profesionales que por encargo de aquél lo diseñan y proyecta total o parcialmente (proyectista), de uno o varios profesionales de la construcción que lo ejecutan (contratista, subcontratista, trabajadores autónomos) bajo la dirección y control del técnico designado al efecto por el promotor (director facultativo), agentes a los que podríamos añadir sin ningún género de dudas y en aquellos supuestos de concurrencia sucesiva o simultánea de estos sujetos, a los llamados coordinadores en materia de seguridad y salud, con la función primordial, valga la redundancia, de “coordinar” a todos ellos.

Metodología:

Una empresa general. El primer método consiste en que una sola empresa llamada general o principal se encarga virtualmente de toda la responsabilidad técnica y financiera de la organización y de la ejecución de los trabajos y, que emplea a subcontratistas que son responsables frente a ella en la medida que se haya determinado en el subcontrato.

2. Varias empresas. Con una empresa distinta para cada uno de los capítulos que componen el presupuesto general. El segundo método hace intervenir a varias empresas en los diversos capítulos que entraña una obra; por ejemplo, una empresa para hormigón y la albañilería, otra para los revestimientos, otra para la carpintería, etc. En este caso, cada empresa es responsable individualmente ante el cliente.

3. Una empresa general que, además de hacer algunos trabajos, coordina y dirige las operaciones diarias de otros contratistas. El tercer método se basa en las segunda de las modalidades, como una variedad en lo que concierne a las relaciones financieras y jurídicas entre las partes; pero, la empresa o empresas básicas deben, además, coordinar y dirigir las operaciones diarias de los otros contratistas menores, desempeñando también el papel de intermediario entre éstos y el arquitecto. La responsabilidad legal permanece, sin embargo, repartida en cada caso entre el **propietario** y los **participantes** contratados individualmente.

Conclusión

El común denominador a todos los estudios, análisis y trabajos realizados específicamente en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales en el sector de la construcción, aparece la constatación de la existencia de un elevado número de normas de diverso rango, procedencia, jerarquía y objetivos que más que establecer un marco normativo seguro y eficaz, lo que hace es generar una situación de confusión e incertidumbre incompatible con el fin propuesto de eliminación de riesgos o, todo lo más de reducirlos y, consecuentemente, del número de accidentes, lesiones y fallecidos en este

sector. En efecto, la acumulación muchas veces sin una coherencia o secuencia adecuada de normas europeas, nacionales, autonómicas, cuando no incluso locales impiden tener una visión global y de conjunto de las exigencias y previsiones a tener en cuenta y ello no solo desde el punto de vista meramente cuantitativo, sino (más aún) cualitativo, con normas farragosas, de una complejidad técnica máxima, no solo en cuanto a su lectura sino igualmente en su ejecución: sólo auténticos expertos y con profundos conocimientos en la materia son capaces de interpretar y aplicar ciertas normas o criterios técnicos. Como consecuencia de la elaboración de la presente Tesis he tenido la oportunidad de hacer acopio de parte de las normas reglamentarias actualmente vigentes en España en materia de prevención de riesgos laborales en sus distintas facetas y ámbitos de aplicación, resultando “ingobernable” este cúmulo de normas y estéril cualquier intento de síntesis. Se impone en nuestra opinión, una profunda remodelación y análisis del marco jurídico vigente aunque sea exclusivamente en el sector de la construcción, partiendo del dato de que la mayoría de las empresas dedicadas a este sector son pequeñas y medianas empresas, cuando no autónomos directamente, donde las medidas a adoptar en prevención deben estar acordes con su volumen de negocios y necesidades reales de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, y haciéndonos eco de lo acordado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su Ponencia General sobre la construcción, se aprecia la necesidad de reforzar la cooperación y coordinación entre las distintas Administraciones Públicas ya que el actual nivel de cooperación y coordinación entre las mismas da lugar a que, en ocasiones, se exijan cosas distintas, cuando no opuestas, en relación con una misma disposición legal o reglamentaria.

Aporte:

En esta tesis hace referencia a la necesidad de establecer una mejor estructura ordenada y de fácil entendimiento de las normas de seguridad y salud, al encontrarse dispersas en el ordenamiento jurídico español, la cual crea para los contrayentes legalmente obligados una inseguridad jurídica al no saber que norma aplicar en favor de sus actividades, asimismo, es el rol de

responsabilidad por parte del empleador principal quien asume el liderazgo del plan de seguridad y salud a cargo como de los subcontratistas y de aquellos que contrate, cabe mencionar que hace referencia a la cooperación y coordinación entre los contratantes (locador y comitente) pues bien aunque esto está estructurado en un contexto de construcción de obra no estaría ajeno su aplicación en otras actividades contractualmente obligadas.

LOBO PEDRAZA, Karen Liseth (Colombia 2016) “Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y libro 2 parte 2 titulo 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa ingeniería & servicios SARBOH S.A.C”.

Objetivo de la investigación

Propuesta para implementar un Sistema Integrado de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo basado NTC-OHSAS 18001: 2007 y Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & Servicios SARBOH S.A.S.

Elaborar un diagnóstico de la situación actual de la empresa.

Identificar los requisitos de la NTC OHSAS 18001: 2007 y del capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 que puedan ser aplicados en el Sistemas Integrado.

Gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Ingeniería & Servicios SARBOH S.A.S.

Diseñar el Sistema Integrado de Gestión.

Propuesta para la implementación del SIG.

Metodología

En la tabla N° 1 se detalla cada paso de la metodología aplicada

Tabla N° 1. Metodología para el desarrollo del trabajo

OBJETIVOS ESPECIFICOS	QUE HACER?	RESULTADO
Elaborar un diagnóstico de la situación actual de la empresa.	✓ Entrevistas a los dueños y empleados.	✓ Mapa de proceso. ✓ Diagrama de flujo. ✓ Fotos.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visitas a las empresas. ✓ Evaluar y analizar los resultados obtenidos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documentos de diagnósticos. ✓ Matriz de peligros y riesgos
Identificar los requisitos de la NTC OHSAS 18001: 2005 y del Decreto 1072 de 2015 que puedan ser aplicados en el Sistema Integrado Gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa ingeniería & servicios SARBOH S.A.S.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisar documentos. ✓ Definir requisitos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Matriz de identificación de requisitos
Diseñar el Sistema Integrado de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñar la estructura general del SIG 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Política del SIG
Propuesta para la implementación del SIG	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documentar un plan a seguir 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de seguridad y salud en el trabajo

Conclusión

El Diagnóstico inicial realizado se pudo concluir que la empresa Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S. presentaba poco avance en el desarrollo del obligatorio cumplimiento establecidos en el Decreto 1072 de 2015 de SG-SST. De acuerdo al resultado la mayor debilidad se presenta en la verificación con un porcentaje de 3.57%, sin embargo en los porcentaje de PLANEACION en relación al HACER se encuentran bajos en 20% y 23% consecutivamente, sin embargo se observa equilibrio entre ambas, considerando darle aplicación de forma inmediata al diseño presentado y mantener una mejora continua y encontrarse dentro de la legislación dándole cumplimiento a la norma internacional OHSAS 18001:2007 y el Decreto 1072 de 2015; libro 2 parte 2 título 4 capítulo 6. Se identificaron los requisitos de la NTC OHSAS 18001: 2007 y del capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 aplicándolos al diseño del

trabajo. Obteniendo la estructura de este modelo, podemos concluir que la organización cuenta con un mecanismo de orientación, lineamiento y control, que de ser cumplidos en su totalidad permite dar cumplimiento ambas normas siguiendo los requerimientos del Decreto 1072:2015 y la OSHAS 18001:2007. Con el último objetivo del proyecto de Propuesta para la implementación del SIG se logró realizar un plan de seguridad y salud de trabajo como guía para la empresa Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta el diagnóstico inicial de la empresa Ingeniería & servicios SARBOH S.A.S, se recomienda que para su éxito en la implementación se realicen reuniones más constantes con fechas específicas para lograr su implementación a corto tiempo y continuar con la inversión en la aplicación de las OHSAS 180012007 – Decreto 1072 de 2015, y mantener el compromiso en la consecución de los objetivos del mismo para lograr el cumplimiento de la ley. Implementar las acciones plasmadas en cada sistema para el cumplimiento de las normas OHSAS 180012007 – Decreto 1072 de 2015 y tomar en cuenta los documentos de cumplimiento de requisitos propuestos para la puesta en marcha del sistema de gestión y seguridad. Se sugiere permanente contacto con la Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, ya que dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, deben capacitar en este caso para la empresa Ingeniería & Servicios SARBOH S.A.S. el Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestar asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del SGSST. Realizar las inspecciones continuas ya que estas son fundamentales para mantener contacto con la realidad diaria del proceso y estado de salud de los trabajadores.

Aporte:

Estoy de acuerdo con la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el Trabajo, ya sea con normas propias del estado, como por una norma internacional en este caso propuesto OHSAS 18001, la cual tiene como propósito mejorar las condiciones, calidad de vida y el bienestar de los

trabajadores en las organizaciones, con la implementación del SIGSST se genera un mejor clima laboral y el fortalecimiento de la cultura de prevención en las organizaciones.

SEVERIN FUSTER, Gonzalo Francisco (España 2014) “Los contratos de servicios su construcción como categoría contractual y el derecho del cliente al cumplimiento específico”.

Objetivo de la investigación

El objeto de la prestación del proveedor (el “servicio”) está adaptado, y en cierta medida condicionado, a las necesidades del cliente

Son los contratos de servicio, como la delimitación del objeto particular del estudio, estos han estado marcados por un dato y por una intuición fundamental. El dato es la innegable importancia de los servicios en la economía moderna. La intuición que pese a su importancia económica; los servicios no han recibido la suficiente atención desde la vereda jurídica.

Metodología

En el enfoque metodológico se esperaba dos cosas. En primer lugar, se esperaba descubrir las similitudes que pudieran existir entre determinados contratos de servicios, lo que permitiría tratarlos conjuntamente bajo una sola categoría, regulando cada uno de estos contratos sobre la base de las reglas sustantivas que se encontraran en los distintos ordenamientos nacionales. En segundo lugar, se esperaba descubrir ciertos patrones comunes a todos aquellos contratos, lo que abriría la puerta a un conjunto de reglas generales para los contratos de servicios.

Conclusión

A su juicio, por ejemplo la existencia de una regulación general, que aborda aspectos que son relevantes y característicos en estos contratos (como son, por ejemplo, los deberes e información y de cooperación entre las partes). Y además, creo que es destacable el reconocimiento de que el prestador de un servicio no necesariamente garantiza la satisfacción del interés primario del acreedor (el cliente).

En mi opinión, ello es un aspecto interesante no sólo en la regulación de los servicios, sino que además incide a la hora de describir o (re)construir el modelo general de responsabilidad por incumplimiento contractual. En los contratos de servicio, el sólo hecho de que no se haya alcanzado el resultado esperado por el cliente, no es algo que permita, por sí mismo, entender que ha existido incumplimiento contractual.

Aporte

En esta tesis se plantea crear y fortalecer las bases para una nueva categoría jurídica de contratos de servicios dentro del derecho civil español, ante el incumplimiento contractual, pero a su vez resalta algunas especificaciones y deberes dentro del contrato de servicios como el deber de información y de cooperación entre las partes; definición amplia contractualmente y de aporte para el desarrollo de mi tesis.

RODRIGUEZ MONTERO, Andrés Javier (costa rica 2013) “Contratos comerciales asociativos, partnership y Joint Venture, ventajas y desventajas de su aplicación atípica en costa rica ¿es necesaria una legislación específica para estas figuras contractuales?”

Objetivo de la investigación

Analizar los contratos comerciales atípicos asociativos, como formas de contratación moderna actual y su aplicación en el entorno comercial globalizado. Analizar e investigar la figura asociativa de partnership y su aplicación en la contratación comercial moderna. Investigar, definir y analizar los aspectos relevantes del contrato de joint Venture, así como su aplicación. Establecer una tipología contractual, mediante la cual se desarrollen los aspectos que deban ser objeto de convenio entre las partes contratantes. Determinar qué ventajas o desventajas se deriva de la aplicación de estos contratos.

Metodología:

La elaboración de la presente investigación se buscó realizar un análisis integral que incluye el estudio de la legislación, doctrina y resoluciones

jurisprudenciales. Para tales efectos se efectuará una búsqueda bibliográfica que incluya libros de texto, páginas de internet, artículos jurídicos, un análisis de la legislación costarricense, anglosajona, así como búsqueda de jurisprudencia nacional y precedentes internacionales. El enfoque a utilizar será en un primer plano, descriptivo, de manera tal que se analizarán las leyes y la doctrina que dan vida a estos contratos asociativos. Utilizando técnicas de comprensión personal, mediante el uso de la razón y el sentido común, de manera que se pueda describir la manera en que funcionan estas figuras en los mercados, el comercio, etc. De modo que se recurrirá a la utilización del método crítico. Se pretende efectuar entrevistas a entes, instituciones y personas involucradas en la realización y utilización de contratos comerciales. De igual manera, se recolectará información en las diversas bibliotecas universitarias y públicas. Una vez recabada la información de las distintas fuentes, se procederá a ordenar, clasificar, analizar, interpretar y valorar la misma, para así determinar el peso y el importe que haya dado para lograr una afirmación o en el caso una negación de la hipótesis planteada.

Conclusión

En el trascurso del análisis de las figuras contractuales, objeto de la presente investigación, se ha determinado que en efecto el pretender elaborar un cuerpo normativo que regule y tipifique los contratos de Joint Venture y Partnership en Costa Rica, resultaría no solo muy complejo, sino que principalmente, hacerlo devendría en un desmejoramiento en su aplicabilidad, la cual en gran parte se deriva de esa atipicidad, la cual en el campo práctico le otorga la flexibilidad necesaria para acoplarse a los siempre cambiantes mercados y las necesidades del comercio.

Me he basado en una separación más bien general de las formas de contratación y los esquemas que pueden darse sobre este tema, a modo de tipología contractual, diferenciando principalmente entre el desarrollo de una esquema societario corporativo o uno meramente contractual, para su aplicación en Costa Rica.

Aporte

Es una tesis interesante, porque distingue dos formas de creación de sociedades contractuales los cuales se enfocan a un lucro compartido, sociedades conformadas uno no mayor de 20 personas e inclusive de dos socios y la otra a nivel corporativo entre estados; negocios legales, estas formas de sociedades sujetos a derecho con responsabilidad societaria, los cuales tienen derecho de propiedad sobre los bienes aportados, como de las utilidades al ser negocios legales su configuración no los exime de la responsabilidad ante afectaciones en cuanto a la prevención en materia de seguridad y salud ya que como se suscribe en las normas que regulan estas sociedades tienen responsabilidad solidaria ante posibles afectaciones por las actividades en las cuales estén inmersas ya sean por norma nacionales o como por las normas internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

RUBIO VELASCO, Fuencisla (España 2016) “Los derechos laborales y de seguridad social de los inmigrantes irregulares en España”.

Objetivo de la investigación

Examinar la normativa laboral general y específica de extranjería. Estudiar la normativa internacional sobre derechos laborales y de Seguridad Social de los extranjeros en situación irregular. Determinar el fundamento y alcance de los derechos de los extranjeros en situación irregular. Analizar la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo sobre el trabajo de los extranjeros.

Metodología

El trabajo se ha basado, fundamentalmente, en el análisis de fuentes constitucionales, primarias y secundarias del derecho, tanto las derivadas de las instituciones de la Unión Europea, como de ámbito nacional. También han sido consultados numerosos instrumentos normativos de ámbito autonómico.

Se ha realizado un examen de la jurisprudencia más significativa sobre delimitación competencial, y en concreto la que aborda más recientemente la materia de la inmigración. Además del derecho positivo y de las fuentes

doctrinales consultadas para esta investigación, han sido examinados otros documentos igualmente valiosos en cuanto a su aporte de información, tales como actos jurídicos no vinculantes y otros documentos de ámbito europeo, nacional y regional, como son los planes y programas estratégicos, estudios, informes, memorias, boletines, páginas web y otras publicaciones.

Conclusión

Los derechos y obligaciones del trabajador extranjero en situación regular derivan del contrato de trabajo celebrado, mientras que los derechos de los trabajadores en situación irregular derivan, por un lado, de la normativa internacional y, por otro lado, de la propia relación de trabajo que delimita el Estatuto de los Trabajadores. Así, el trabajador extranjero cuenta a su favor con la presunción de laboralidad que establece el art. 8 del Estatuto de los Trabajadores cuando la prestación de servicios que realiza el mismo reúne los requisitos del art. 1.1 del ET. De la propia consideración de trabajador se despliegan, en todo caso, determinados derechos laborales y de Seguridad Social.

Especial interés adquiere el artículo 36.5 de la Ley de Extranjería que, tras multitud de debates e interpretaciones tanto por la doctrina como por la jurisprudencia, reafirma la validez del contrato de trabajo celebrado por un extranjero en situación irregular y, en consecuencia, le atribuye la titularidad de derechos laborales y de Seguridad Social propios de toda relación laboral.

En caso de contingencias profesionales y accidente de trabajo puede afirmarse que los extranjeros en situación irregular quedan protegidos por el Sistema español de Seguridad Social, aunque carezcan de la autorización para trabajar. Así lo ha señalado el TS en base al Convenio n. 19 de la OIT y a la Recomendación n. 25 de la OIT.

Aporte

Establecer en principio el derecho de toda persona al trabajo, en esta tesis hace referencia a una coyuntura atípica en el reconocimiento del trabajo a los extranjeros en situación irregular, mediante la investigación se concluye ciertas pautas para su regulación contractual, pero lo que nos interesa en esta

investigación es el principal papel gestor y protector del estado en el reconocimiento ante esta condición atípica del aseguramiento de la seguridad social el cual es un fin supremo en la sociedad, por ende concluyo en el valioso aporte de la tesis en cuanto al deber de protección de los trabajadores independientemente sea que se encuentre en una situación irregular.

1.1.1.1.2. Antecedentes nacionales

BUSTINZA CONTRERAS, Verónica Nancy y GALVEZ SHAPIAMA, Juanita Paola (2015) “Regulación específica del contrato de management en la legislación peruana del sector privado a fin de establecer mecanismos de protección a las partes y garantías para su celebración”.

Objetivo de la investigación

Determinar qué mecanismos se deben establecer para garantizar la protección jurídica de las partes en la celebración del contrato de management.

Detallar la relación contractual entre las partes de un contrato management y entre estas con terceros con el propósito de establecer mecanismos de protección a las partes que intervienen directamente e indirectamente en el contrato.

Metodología

Metodología jurista por ser un tema actual de análisis en el derecho empresarial.

Método analítico, deductivo, inductivo, doctrinario.

Conclusión

El contrato management es un contrato bilateral, por lo que es necesario la presencia de dos partes, las cuales son siempre personas jurídicas: por un lado tenemos la empresa encargada de brindar los servicios y por otro lado la gerenciada que por lo general es una sociedad anónima, aunque nada impide que sea cualquier tipo de sociedad.

Actualmente la mayoría de empresas hacen uso de este tipo de contrato, recurren al arbitraje para solucionar los conflictos que se les presente, dado que es más ventajoso que recurrir por la vía judicial.

Recomendaciones

Los aspectos relevantes que se deberían regular de manera inmediata son: los derechos y obligaciones de las partes contratantes (que es lo que se espera de una empresa gerencialmente que asuma responsabilidad por resultados o de que solamente actúe por medios), condiciones de contrato, objeto, rescisión y resolución del contrato precio y transferencia de riesgo.

Con una regulación del contrato de management se lograra establecer mecanismos de protección a las partes y garantías para su celebración a demás para la solución de conflicto y la uniformidad de criterios jurídicos.

Aporte

Con esta implementación se estaría dando una cobertura más adecuada para los management y reglas claras para los empleadores que opten por estos tipos de contratos en nuestra legislación, ya que al ser una nueva forma de contratar servicios no previstas en nuestra legislación laboral; siendo la responsabilidad del estado por medio de su ente regulador y fiscalizador la apropiada aplicación en nuestra legislación.

VARGAS CURO, Pablo (2015) “Contratación de obreros en el régimen laboral en la municipalidad provincial de Huanta”.

Objetivo de la investigación

Determinar qué factores influyen para la contratación en diversos regímenes laborales al personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta.

Determinar hasta qué nivel el factor de la política normativa laboral influye para la contratación en diversos regímenes laborales al personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta.

Determinar hasta qué nivel el factor presupuestal influye para la contratación en diversos regímenes laborales al personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta.

Determinar hasta qué nivel el factor de la gestión administrativa en el sistema de personal influye para la contratación en diversos regímenes laborales al personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta.

Determinar hasta qué nivel el factor de falta de conocimiento de los derechos laborales en el obrero influye para la contratación en diversos regímenes laborales.

Metodología

Tipo El presente trabajo de investigación es de tipo transversal porque los datos han sido obtenidos en un solo momento del ámbito de estudio, mediante el uso de determinadas técnicas de investigación enmarcadas dentro de lo descriptivo.

El nivel de la investigación es descriptivo y para ello se ha utilizado el análisis de la realidad problemática en la contratación de los obreros a partir de varias regímenes laborales, asimismo se identificaron a los obreros municipales por las labores que cumplen en las distintas áreas de la Municipalidad.

El diseño de la presente investigación es "No Experimental".

Población. La población está compuesta por los obreros municipales contratados en distintas modalidades contractuales durante el año 2014 que fluyen de la información proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos.

Conclusión

En cuanto al reclamo sobre sus derechos laborales que han ejercido los obreros se tiene que el 48% nunca ha reclamado, el 28% si lo hizo y el 19,6% lo hizo algunas veces. El 58,3% de los obreros manifiesta que nunca hizo su reclamo porque teme al despido u otra represalia. El 37,5% indica que se debe a que no conoce sus derechos y el 4,2% no le interesa sus derechos. En lo que

concierno a la inducción que corresponde al empleador el 68,5% de los obreros manifiesta que al momento de empezar a laborar no han recibido la inducción, solo el 31,5% refiere haber recibido la inducción. Por último el 76,1% de los obreros refiere que la Municipalidad Provincial de Huanta no viene reconociendo sus derechos laborales, el 10,9% si afirma que se les viene reconociendo y el 13% desconoce al respecto.

En cuanto al nivel de sensibilización y capacitación de los obreros de la

Municipalidad Provincial de Huanta el 85,9% indica no haber recibido capacitación en materia de derechos laborales, el 6,5% refiere haber recibido y el 7,6% manifiesta a veces. Por otro lado el 98,9% de los obreros desea recibir conocimiento sobre sus derechos laborales y el 1,1% indica desconocer al respecto.

Respecto a la información proporcionado por los empleados y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huanta el 92,1% indica que en efecto a los obreros se viene contratando bajo distintos regímenes laborales y, el 68,4% indica que el área de Logística se encarga de contratar bajo la modalidad de locación de servicios.

En cuanto a las capacitaciones en materia de personal de la Municipalidad Provincial de Huanta los empleados y funcionarios indican lo siguiente; el 81,6% indica que la entidad municipal no capacita a su personal, el 71,1% indica que carecen del Plan Anual de Capacitaciones.

Recomendaciones

Fluyen del presente trabajo de investigación las siguientes recomendaciones;

1. A la Municipalidad Provincial de Huanta elabore todos los documentos de gestión de la entidad (ROF, MOF, CAP, PAP) a fin de determinar el número de obreros necesarios que deben prestar servicios y en atención a ello asignarles un presupuesto real para su contratación en su propio régimen laboral. Ello servirá también para sustentar el Presupuesto Inicial de Apertura que debe aprobar el

Ministerio de Economía y Finanzas y las modificaciones presupuestales en cuanto respecta a las remuneraciones del personal.

2. A la Municipalidad Provincial de Huanta priorice la atención de los derechos laborales de su recurso humano para asignarle mayor atención y disponibilidad presupuestal, para ello será necesario acatar las disposiciones de racionalidad y austeridad del gasto público emanadas por el Ministerio de Economía y Finanzas.

3. A la Municipalidad Provincial de Huanta implemente procesos y metodologías para generar mayor eficacia en la recaudación de sus recursos propios para poder incrementar los techos presupuestales y no estar subvencionado los servicios públicos.

4. A la Municipalidad Provincial de Huanta de manera progresiva inicie con la regularización de la situación jurídica de su personal obrero que se encuentra contratado bajo el régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 y Contrato. Administrativo de Servicios, Locación de Servicios, que van generando deudas socio laborales por incumplimiento de las disposiciones laborales que de ser promovidos ante las instancias judiciales tendrá un impacto negativo en el plano presupuestal.

5. Al Sindicato Mixto de la Municipalidad Provincia de Huanta realice de manera constante las capacitaciones en derechos laborales del personal obrero y concientizar en ellos para que exijan su cumplimiento. De igual forma a los empleados y funcionarios para que nutran su conocimiento e implementen las acciones administrativas en la entidad.

6. Al Sindicato Mixto de la Municipalidad Provincial de Huanta para que en coordinación con los niveles organizacionales superiores, impulsen iniciativas legislativas en favor del obrero municipal ante el Congreso de la Republica a fin de que se busque los mecanismos y estrategias para el respeto de su régimen laboral. En esa línea el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC (Caso Huatuco).

Fundamento 19 indicó lo siguiente; "Debe enfatizarse que las disposiciones constitucionales que regulan el régimen específico de los funcionarios y

servidores públicos, así como el respeto de los derechos de los trabajadores, deben ser escrupulosamente observados y cumplidos por los respectivos funcionarios y servidores que están encargados y son responsables de la contratación de personal en cada entidad del Estado, pues de lo contrario deberá imponérseles las sanciones administrativas, civiles y/o penales a que hubiere lugar, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en el artículo 243° de la Ley No 27444". Bajo dicha premisa, se ha establecido como precedente vinculante la regla establecida en el Fundamento 20 de la referida sentencia, que contempla la posibilidad de que las entidades públicas imponga las sanciones que corresponden a los funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley, la presente sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige en la contratación de personal en la administración pública. Sin duda esta posición que ha adoptado el Tribunal Constitucional es un avance significativo, para poder exigir el respeto del régimen laboral del obrero municipal al momento de su contratación.

Aporte

De acuerdo con la tesis, puesto de implementarse se reduciría la informalidad que impera en nuestro sector público, que solo desmedra la dignidad del trabajador; dando y generando responsabilidades y obligaciones recíprocas.

RUIZ PACHECO, Luis Fernando (2016) "La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad".

Objetivo de la investigación

Demostrar la posibilidad de desnaturalización de un contrato de locación de servicios en un contrato de trabajo modal a partir de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad que recoja como propósitos inmediato y mediato el reconocimiento de la verdadera relación laboral y la tutela de la

dignidad del trabajador respectivamente. En ese sentido, a partir de: 1) el estudio de la primacía de la realidad y del análisis de los contratos de locación de servicios y de trabajo; 2) el estudio de la relación entre la dignidad humana – que comprende a su vez ciertos rasgos ontológicos– y el contrato de trabajo, que a su vez proscribe cualquier posibilidad de fraude laboral; y 3) la consideración de otros criterios jurídicos como el principio de la buena fe, la doctrina de los actos.

Metodología

Descriptiva, analítica, doctrinaria.

Conclusiones

1. Tomando en cuenta que el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral –en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral.

2. Respecto del cumplimiento de la finalidad inmediata de la primacía de la realidad, luego del estudio de las semejanzas y diferencias entre los elementos esenciales, naturales y accidentales del contrato de locación de servicios y del contrato de trabajo modal, surgen las objeciones que versan sobre el requisito de la formalidad de los contratos modales y la causa objetiva de contratación.

A propósito de tales objeciones, hemos demostrado que la formalidad escrita del contrato de trabajo modal es probatoria toda vez que el contrato de trabajo viene determinado por la prestación efectiva de servicios, la ley no ha sancionado su omisión con la nulidad y su cumplimiento se encuentra dirigido

al empleador a fin de evitar el fraude laboral. Asimismo, en cuanto al principio de causalidad de los contratos modales, hemos demostrado que este se identifica con la causa fin del acto jurídico por tratarse de hechos con relevancia económico-social, siendo que el señalamiento de la causa objetiva de contratación mediante la forma escrita también obedece a evitar el fraude laboral por el empleador.

En consecuencia, frente a la insubsistencia de dichas objeciones, es posible que frente a un eventual proceso judicial por desnaturalización, el prestador de servicios pueda alegar y demostrar la causa objetiva de contratación aunque el empleador no la hubiera consignado.

3. Por otro lado, respecto de la finalidad mediata, recordando que el principal fundamento de la primacía de la realidad es la dignidad humana, concluimos que éste principio no hace sino tutelar la dignidad del trabajador a través de los rasgos ontológicos de la racionalidad, incomunicabilidad, socialidad y juridicidad, de lo cual resultan las relaciones de género-especie, causa-efecto, instrumental y de necesidad entre el principio protector y el de primacía de la realidad, sin dejar de lado la observancia del principio de buena fe. Por ese motivo, una adecuada aplicación del principio de primacía de la realidad no puede permitir la simulación relativa o el fraude a la ley.

4. Después de demostrar que: 1) la actual realidad económica, social y empresarial que exige una rápida adaptación de la primacía de la realidad a fin de no quedar desfasada frente al fraude laboral; 2) los requisitos de formalidad y causalidad del contrato modal no constituyen una objeción a la desnaturalización toda vez que el prestador de servicios puede alegar y probar la temporalidad de la prestación, e incluso invocar la validez del plazo inicialmente pactado pues en ambos contratos –incluyendo el de duración indeterminada– éste constituye un elemento accidental que por mandato de la ley, salvo prueba en contrario, tiene la cualidad de supletorio en beneficio del trabajador, por lo cual nada obsta para que el trabajador quiera invocar la validez del plazo pactado; concluimos que un contrato de locación de servicios sí puede desnaturalizarse en un contrato de trabajo sujeto a modalidad y puede

aplicarse la norma indemnizatoria frente al despido arbitrario en los contratos de trabajo a plazo fijo a fin de evitar el fraude laboral.

Recomendaciones

En suma, después de demostrar nuestra hipótesis, nos permitimos concluir que nuestra propuesta –la interpretación finalista– obedece a cabalidad a la esencia del principio de primacía de la realidad toda vez que fortalece su aplicación frente a todas aquellas situaciones que pretenden reconducirse a figuras distintas para evitar la aplicación del Derecho del Trabajo, sin descuidar la necesidad de tutelar la dignidad del trabajador como núcleo inmutable y centro del ordenamiento jurídico, y sin menoscabar la realidad económica. En ese orden de ideas, nuestra propuesta no constituye un instrumento para destruir la actividad económica o empresarial sino para incentivar la formalidad y veracidad de ambos sistemas frente a la huida del Derecho del Trabajo.

Aporte

El aporte que saco de esta tesis es esencial para mi proyecto puesto que da claros argumentos para una aplicación del principio de primacía de la realidad con forme a la desnaturalización de contratos dentro del alcance de la ley de seguridad y salud en el trabajo.

QUISPIRROCA HUANCA, Lucio Jenner (2013) “Análisis de la protección jurídica de los contratos de provisión de conocimientos técnicos secretos Know How en el derecho comparado”.

Objetivo de la investigación

Realizar un estudio analítico del contrato de know How y determinar la importancia que tiene esta institución jurídica contractual en el ámbito empresarial.

Establecer si es necesaria la protección jurídica especializada de los contratos de provisión de conocimientos técnicos secretos - know How en el ordenamiento jurídico nacional.

Metodología: Inductivo

Conclusión

Los contratos de provisión de conocimientos técnicos secretos conocidos en el ámbito doctrinario como Know How es una institución jurídica moderna el cual es regulado y desarrollado en el derecho comparado. Sin embargo los contratos de provisión de conocimientos técnicos secretos -Know How en el derecho comparado tiene diversas formas de regulación. Así tenemos que la institución materia de estudio es regulado por diferentes ramas del derecho. Por ejemplo en algunos países se regula en el derecho civil - contractual, en otras legislaciones está regulado en el derecho penal, en otras legislaciones en el derecho laboral y en otras legislaciones en leyes especiales.

Los contratos de provisión de conocimientos técnicos secretos en el derecho comparado son regulados de forma similar ello porque existen normas internacionales que proporcionan recomendaciones para que las legislaciones de los demás países regulen tomando en consideración esos alcances, con el propósito de unificar la legislación en el derecho comunitario.

En la actualidad el derecho juega un papel fundamental en el tráfico comercial que se vive, debiéndose acoplar a los muchos estilos de actividades económicas y negocios que se realizan a diario, siendo obligación para la legislación nacional el tener que regularlos mediante la creación de instituciones jurídicas acordes con la época contemporánea que vivimos y que requieren todo su desarrollo doctrinal, que abran paso en las legislaciones para que puedan ser reguladas.

Los contratos de provisión de conocimientos técnicos secretos - Know

How son contratos atípicos y son aquellos que no estando definidos por las legislaciones positivas están reconocidos por la realidad social, y en ocasiones por leyes especiales, basándose en la libertad contractual y en la autonomía de la voluntad, rigiéndose por su afinidad de otros contratos típicos por los principios generales de las obligaciones y contratos y subsidiariamente por los principios generales del Derecho.

Como se puede apreciar en el presente trabajo de investigación el Know How no se refiere a cualquier tipo de conocimiento, es algo más; y para que merezca protección en el ámbito jurídico debe reunir determinadas características de la institución estudiada que delimitan su esencia.

La doctrina está de acuerdo en el contrato de Know How que se trata, es un contrato mixto o complejo, y que por tanto su régimen jurídico será el que se desprenda de lo pactado por las partes por analogía de las normas que regulen los contratos más afines, del que se trate; por último, serán de aplicación los principios generales del derecho de las obligaciones.

En el ámbito comercial e industrial es donde se utiliza más el know how y la liberación o divulgación de la información secreta generaría un gran perjuicio económico; debido a que esta peculiar forma de manejar la información nos otorga una ventaja competitiva en el mercado; este conocimiento oculto obtiene un valor muchas veces incalculable que de otro modo no podríamos mantener, un ejemplo simbólico sería el caso de la empresa fabricante de bebidas "Coca" "Cola" y su mundialmente desconocida fórmula secreta, ¿Cuáles serían las consecuencias económicas si se divulgase dicha información secreta?, si solamente la marca "Coca-Cola" esta valorizada hoy en el mercado mundial en más de cuarenta y cuatro mil millones de dólares.

Recomendaciones

La regulación de la institución jurídica del Know How en la legislación nacional, debe efectuarse teniendo en cuenta el ámbito laboral y penal como se realiza en las demás legislaciones del mundo. Los empresarios y las corporaciones empresariales que celebren contratos de provisión de conocimientos técnicos secretos - Know How, deben incluir en sus cláusulas contractuales, la no divulgación del conocimiento transferido por ser de carácter reservado y secreto, ello en virtud de que en las jurisprudencias analizadas se perdieron procesos por no incorporar dicha cláusula de reserva del conocimiento secreto. También las instituciones que adquieren o desarrollan el Know How al suscribir contratos laborales con sus trabajadores deben incorporar la cláusula de no divulgación de los conocimientos secretos cuya titularidad tiene la empresa. Estos conocimientos reservados no deben divulgarlos durante el periodo que

laboren en la empresa como también posterior a ella, es decir una vez que hayan cesado de sus funciones. Se recomienda a las empresas que desarrollan el Know How tomar medidas adecuadas para poder proteger los conocimientos técnicos secretos, dentro de la empresa es decir ante los trabajadores como también fuera de ella. En virtud del cual en un futuro proceso por la violación o divulgación de los secretos empresariales se podrá acreditar que se efectuaron los procedimientos necesarios para mantenerlos en reserva y no era un conocimiento público no protegido. Esta recomendación es debido a que muchos procesos referidos al Know How fueron desestimados porque el titular del Know How no realizo medidas necesarias para garantizar el secreto empresarial y solo lo designo como información confidencial de la empresa sin tomar acciones para protegerla.

Aporte

El aporte que saco de esta tesis es la aplicación de las cláusulas contractuales aplicables a todo tipo de contrato incluidos los atípicos o mixtos.

ALEJO RAMIREZ, Dennis Jesús (2012) "Implementación de un sistema de gestión en la seguridad y salud ocupacional en el rubro de construcción de carreteras".

Objetivo de la investigación

Implementar un sistema de gestión en Seguridad y Salud ocupacional en la empresa EPROMIG S.R.L para la construcción de carreteras.

Como objetivos específicos se tienen los siguientes:

Identificar Riesgos y peligros potenciales para la empresa EPROMIG S.R.L durante la construcción de carreteras.

Identificar los aspectos generales sobre prevención de riesgos y elaborar las bases de un Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional incorporando las normativas vigentes del tema, en la empresa EPROMIG S.R.L.

Implementar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la empresa EPROMIG S.R.L con la finalidad de eliminar o reducir los riesgos presentes durante la construcción de carreteras.

Evaluar la incidencia de la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la empresa EPROMIG S.R.L en el proyecto a desarrollar.

Metodología:

Metodología a emplear para identificar, registrar y evaluar los indicadores claves de desempeño en seguridad y salud ocupacional de EPROMIG S.R.L. en un nivel descriptivo, no experimental.

Conclusión

La implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional puede resultar un trabajo arduo; sin embargo, proteger la salud de nuestros trabajadores y terceras personas siempre será muy importante; por otro lado, la implementación un SGSSO hace competitivas a las empresas y aseguran las buenas prácticas en materia de SSO.

La realidad peruana requiere un SGSSO que sea moldeable a las circunstancias, ya que las múltiples entidades, instituciones, empresas, fondos, etc. a los que se les presta servicio han adoptado diferentes sistemas de gestión; es así que, elaborar todo un sistema para cada trabajo a realizar con las diferentes empresas resultaría complejo pero necesario; de esta manera, es preferible contar con un SGSSO que pueda ser moldeado a las diferentes circunstancias y retroalimentado para su mejora continua.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo es fiel reflejo del SGSSO, aplicado de forma particular a un proyecto de construcción; entonces, resulta indispensable implementar un SGSSO antes de elaborar un PSST.

Para realizar el Presupuesto de la implementación de un PSST, será indispensable tener Planos, Programación, Presupuesto, APU y Procedimientos constructivos; prescindir de alguno de ellos solo generaría apartarnos de la realidad y realizar una estimación del costo con un margen de error mucho mayor.

Todas las empresas en el rubro de construcción, están en la capacidad de implementar un SGSSO, aplicar este último a un proyecto en particular mediante un PSST y elaborar el presupuesto correspondiente; sin importar cuan pequeña o grande sea la empresa, debido a que es una filosofía de aplicación libre que lo único que requiere es la puesta en marcha.

Presupuestar la implementación del PSST es muy importante, pues muestra el compromiso y control de la empresa en materia de seguridad y salud.

Aporte

Es vital la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, reduciendo el impacto de siniestralidad, enfocado a la protección y prevención de los trabajadores internos y externos, propios o ajenos a la empresa por esta razón es importante considerar cláusulas de coordinación y responsabilidad que obliguen al real cumplimiento de la ley en materia de prevención de accidentes entre contratantes.

CAPCHA AVIL, Jean Carlos (2017) "Capacitación de personal y su influencia en el nivel de accidentes e incidentes de la empresa Molmar S.A. en el 2016".

Objetivo de la investigación

Determinar la influencia de la capacitación del personal en el nivel de accidentes e incidentes en la empresa Molmar S.A en el 2016.

Identificar el nivel de capacitación del personal de la empresa Molmar S.A en el 2016.

Determinar el nivel de accidentes e incidentes en la empresa Molmar S.A en el 2016.

Metodología

- Control de documentos, registros y archivos.
- Control de no conformidades.
- Auditorias y monitoreo de sistema de gestión
- Revisión por la dirección en SSO
- Requerimientos de SSO para proveedores y subcontratistas.
- Propuesta de mejora.
- Capacitación de SSO.
- Objetivos y metas.
- Investigación de acontecimientos.
- Investigación de causa raíz.
- IPER y control operacional.
- Programa de inspecciones.
- Evaluación de desempeño.
- Medición de desempeño.
- Información estadística.
- Salud ocupacional.

Conclusiones

Según los resultados obtenidos con el presente trabajo, se concluye en lo siguiente:

La capacitación de personal si influye significativamente en el nivel de accidentes e incidentes en la empresa Molmar S.A.

Para la empresa Molmar S.A es importante capacitar constantemente a sus trabajadores ya que incrementara la productividad y mejorara el ambiente laboral.

Para determinar la efectividad de las capacitaciones es necesario realizar inspecciones constantes que permitan establecer las no conformidades y realizar el respectivo seguimiento para brindar una solución que permita lograr la meta de la empresa Molmar S.A.

Es importante la creación de una cultura de apoyo entre trabajadores con respecto a las formas adecuadas de realizar sus funciones para seguir manteniendo un agradable clima laboral.

Las capacitaciones sobre accidentes e incidentes son importantes ya que además de garantizar que existan procedimientos que le permita a la organización controlar los riesgos de seguridad, también reduce los tiempos improductivos y costos que estos generan.

Recomendaciones

Se deben mantener activo las capacitaciones al personal para que noten la influencia que tiene estos en los niveles de accidentes e incidentes.

Que se establezca un reglamento interno en la empresa Molmar S.A para la capacitación constante hacia sus trabajadores ya que como se mostró desean que estas sean de manera permanente.

La empresa debe brindar a los trabajadores mejores equipos de protección y exigir que se utilice de forma adecuada, los niveles de accidentes e incidentes se disminuirán por medio del uso de equipos de seguridad.

Para lograr que estas capacitaciones sean efectivas la empresa Molmar S.A. deberá establecer que una persona con las capacidades y actitudes requeridas lidere este sistema y que cuente con todos los conocimientos para la aplicación y correcto desarrollo de este.

Aporte

Es importante la tesis puesto describe la correcta formalidad de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo esto ayuda a describir los pasos que se plantean como coordinación y apoyo al comitente de mi proyecto.

1.1.1.2 Bases teóricas de las categorías

Definamos prestación de servicios:

Art. 1755 del código civil “por prestación de servicios se conviene que estos o su resultado sean proporcionados por el prestador al comitente”.

Asimismo tenemos, los elementos constitutivos de la prestación de servicios

- 1) Elemento personal:
 - a. El comitente: es aquel que encarga la realización de los servicios y se beneficia de ellos.
 - b. El prestador: Es aquel que realiza el servicio, es decir, ejecuta una obligación de hacer y por lo tanto le es aplicable todo cuanto hemos dicho sobre estas obligaciones.

Art. 1756 del código civil: Modalidades de prestación de servicios

- a) La locación de servicios
- b) El contrato de obra
- c) El mandato.
- d) El deposito
- e) El secuestro

Para el desarrollo de la tesis investigaremos la modalidad del contrato de locación de servicios por ser el acto jurídico contractual de la empresa.

El contrato de locación de servicios se caracteriza por ser:

- a. Consensual: Porque se perfecciona con el simple consentimiento de las partes.
- b. Oneroso: Porque importa un desprendimiento económico. El comitente paga por los servicios que recibe, y el locador cobra por su trabajo.
- c. Bilateral: Porque interviene dos partes: Comitente y Locador que asume derecho y obligaciones concurrentes y recíprocas.
- d. Conmutativo: Porque existe prestaciones recíprocas. El comitente paga por disfrutar de los servicios, y el locador ejecuta los servicios recibiendo a cambio honorarios o retribuciones pecuniaria.

- e. Contrato principal: Porque no depende de otro contrato para su existencia.
- f. Contrato autónomo: Porque comitente y locador no están vinculados por la subordinación, como sucede en el contrato de trabajo.
- g. Contrato temporal: Porque tiene un plazo limitado. Su plazo máximo es de 6 años para los profesionales y 3 cuando se refiere a otros servicios.

Existen en la nuestra legislación dos tipos muy parecidas de prestación de servicios,

1. Aquella que tiene la naturaleza laboral, se refiere a los contratos de trabajo, en la cual existe subordinación y dependencia al empleador.
2. Aquella de naturaleza civil, se refiere a contratos sujetos a las normas del Código Civil. en el contrato de locación de servicios el que presta el servicio no se encuentra subordinado a quién se presta el servicio.

El Art. 1764 del código civil “ Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

AUGUSTO BARRETO MUGA entiende por locación de servicios, "la prestación de servicios por cierto tiempo y para un trabajo determinado ya sea material o intelectual y sin estar subordinado al comitente (empleador) consistente en una obligación de hacer por una sola vez". (V., Barreto Muga, Augusto, "Manual Teórico Práctico del Derecho de los Contratos Civiles y Mercantiles", Ed. Fecat, Lima, 7ma. Ed., 1966, p. 259.

La Ley 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo en el título I establece su objetivo, ámbito de aplicación y norma mínima de cumplimiento:

Art.1 Se tiene como objetivo de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del estado y la participación de los trabajadores.

Art. 2 Aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la

actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las fuerzas armadas y de la policía nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

Art. 3 Establece normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

Podemos definir que la norma establece la aplicación de la ley 29783 en toda actividad laboral independientemente del rubro o actividad económica, pública, privada o castrense; es por ello la presente tesis busca la aplicación de los principios emanadas de la Ley de seguridad y salud en el trabajo como fundamento en mejorar el diseño o la aplicación de cláusulas en el contrato de locación de servicios, el cual favorezcan recíprocamente al locador como al comitente.

1.1.1.2.1. Bases legales

Declaración Universal de los Derechos Humanos (10. 12. 1948) 3°, 23°, 25°. Reconoce que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud, seguridad y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y Culturales (PIDESC) (16.12.1966). 7° b, 12°, 20°. Señala el compromiso de todos los Estados de reconocer el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Así como de seguridad e higiene en el trabajo sin discriminación. Agregando además entre las medidas que deberán adoptar

los Estados Partes: El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; y la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS)

Constitución de 1948, OMS define “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, adicionalmente establece que todo ciudadano del mundo tiene derecho a un trabajo saludable y seguro y a un entorno laboral, que le permita vivir una vida socialmente gratificante y económicamente productiva.

Organismo Internacional del Trabajo (OIT) convenios OIT (155, 161, y 187)

De acuerdo con el Organismo Internacional del Trabajo (OIT): cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo –más de 2,3 millones de muertes por año-. Anualmente ocurre más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4% del Producto Interior Bruto global de cada año.

Comunidad Andina (CAN) (mayo 2004) Establece criterios generales para orientar una adecuada política preventiva, además de adoptar medidas concretas para establecer procedimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo en la subregión; incluye el procedimiento sobre infracciones y sanciones para los países que inobserven las normas.

Resolución N° 957, Reglamento del instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como se puede apreciar, dichos tratados cautelan la vida y la salud de las personas al considerarlos bienes jurídicos; asimismo se considera al centro de trabajo un ámbito específico de imputación normativa, lo cual concluye que el

derecho a la seguridad y salud, al tener como bienes protegidos la vida, la salud e integridad de las personas, es un derecho humano fundamental.

Constitución Política del Perú

- Artículos 1º, 2º inciso 1, 7º, 9º, 10, 11º, 22º, 23º y 59º.
- Art. 7º.- “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad”.
- El derecho a la seguridad y salud en el trabajo, “está reconocido en los principales tratados sobre Derechos Humanos y en la Constitución Política del Perú, por tanto, tiene rango de derecho fundamental”.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Mediante la “Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo” dentro de sus funciones es la de proponer las políticas públicas, las estrategias de acción, las normativas, los reglamentos, las directivas, los lineamientos, así como determinar los mecanismos y los procedimientos en el ámbito nacional, en materia de seguridad y salud en el trabajo, teniendo una dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, abocada a dichos fines.

Ministerio de Salud (MINSA)

Dentro de sus funciones proporciona fundamentos técnicos para la formulación de políticas de salud ocupacional, así como proponer objetivos y estrategias enfocadas a la prevención de los riesgos originados por las condiciones de trabajo, asimismo norma y difunde criterios técnicos sobre salud, higiene y seguridad en el trabajo, en los diferentes sectores de actividad, establece, coordina, supervisa y sistematiza el cumplimiento de las estrategias de vigilancia y control de los riesgos.

Normas de seguridad del ministerio de transporte y comunicaciones (MTC)

La Infraestructura vial como espacio público, es el lugar natural de los desplazamientos de los usuarios ya sea utilizando un medio de transporte o no. Todo usuario tiene derecho de usar, acceder y desplazarse con seguridad por las vías públicas; sean avenidas, calles, calzadas, plazas, paseos, carreteras, parques, puentes y pasos a desnivel, que son de uso público, por ello se controla, fiscaliza cuidar la conducta de los usuarios. Las leyes establecen obligaciones que garanticen el uso correcto y seguro de la infraestructura vial.

Norma municipal Ley 27972 Ley orgánica de municipalidades

ARTÍCULO 49.- CLAUSURA, RETIRO O DEMOLICIÓN La autoridad municipal puede ordenar la clausura transitoria o definitiva de edificios, establecimientos o servicios cuando su funcionamiento está prohibido legalmente o constituye peligro o riesgo para la seguridad de las personas y la propiedad privada o la seguridad pública, o infrinjan las normas reglamentarias o de seguridad del sistema de defensa civil, o produzcan olores, humos, ruidos u otros efectos perjudiciales para la salud o la tranquilidad del vecindario.

1.1.1.2.2. Bases teóricas

Organismo Internacional del Trabajo (OIT)

- Convenio sobre seguridad y Salud de los trabajadores. Convenio núm. 155, objetivo: prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos del ambiente de trabajo.
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. Convenio núm. 161, objetivo: promover el establecimiento de servicios de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público en todas las ramas de la actividad económica y en todas las empresas, implementación de principios de una política nacional.
- Convenio sobre el marco proporcional para la seguridad y salud en el trabajo. Convenio núm. 187, objetivo: promover la mejora continua de la seguridad en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una

política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Instalación de una política nacional, sistema nacional y programa nacional.

Comunidad Andina Nacional (CAN)

- Decisión N° 584, Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo y resolución N° 957, objetivo: promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los países miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, dentro de las implementaciones dentro de los países miembros esta – La Política Nacional de Prevención de Riesgos Laborales – Gestión de la SST en los centros de trabajo – Obligaciones de los empleadores – Derechos y obligaciones de los trabajadores – Sanciones.

CARRILLO PRIETO, Ignacio (México 1981) primera edición: “Introducción al derecho mexicano, derecho de la seguridad social” editorial e impreso en la universidad autónoma de México. Pg18.

La primera regla que se ha impuesto en esta obra es el respeto a la dignidad y bienestar del trabajador a cambio de que este realice su trabajo con la debida diligencia. No se está ya en el campo de la mera explotación del trabajo pero tampoco en la de irresponsabilidad manifiesta del trabajador, si lo que hoy en día interesa es la productividad, porque de ahí derivan todas las cuestiones que atañen toda relación de trabajo empresarios y trabajadores deben encontrar los términos de entendimiento que lo hagan posible y no pensar, los primeros, los medios más económicos de producir o los medios más eficaces de obtener provecho del trabajo humano, y los segundos, en el recurso de lograr mayores beneficios con el mínimo esfuerzo.

PEREZ, Benites (Argentina 1983) Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo de Palma, Buenos Aires 1983 “Derecho de Trabajo”. Pg188.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los periodistas están comprendidos en la ley 9688 pero cuando estén encargados en una misión que importe riesgos excepcionales, como guerra, revoluciones o viajes a través de países inseguros, el empleador deberá constituir un seguro especial a su favor.

BORJAS MONTES DE OCA, Santiago (México 1990) Editorial Universidad Autónoma de México 1990 "Derecho de trabajo"

CARO PACCINI, Eliana (2015) "manual de seguridad y salud en el trabajo" editorial Gaceta jurídica, pg. 9 a la pg. 21,

Describe los principios y su aplicación en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Principio de prevención, responsabilidad, cooperación, gestión integral, primacía de la realidad, de consulta y participación, de información y capacitación. Asimismo las obligaciones y responsabilidades de los empleadores y trabajadores en general.

1.1.1.3. Definición de términos básicos

- **Accidente de Trabajo:** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente del trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y hora de trabajo. Según su gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones personales pueden ser:

1. **Accidente leve:** suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.
 2. **Accidente Incapacitante:** suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso médico, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomara en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes pueden ser:
 - 2.1. **Total Temporal:** cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgara tratamiento médico hasta su plena recuperación.
 - 2.2. **Parcial Permanente:** cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.
 - 2.3. **Total Permanente:** cuando la lesión genera la perdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.
 3. **Accidente Mortal:** suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del suceso.
- **Actividad:** Ejercicios u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador, en concordancia con la normatividad vigente.
 - **Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo:** aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente,
 - **Actividades peligrosas:** Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias es susceptibles de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.

- **Adenda:** Tiene la finalidad de desarrollar o ampliar los contenidos ya presentados. Suele utilizarse en documentos profesionales, contratos y manuales, entre otras clases de publicaciones.
- **Autoridad Competente:** Ministerio, entidad gubernamental o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales.
- **Capacitación:** Actividad que consiste en transmitir conocimientos técnicos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, seguridad y salud.
- **Causas de los Accidentes:** Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. Se dividen en:
 1. **Falta de Control:** Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.
 2. **Causas Básicas:** Referidas a factores personales y factores de trabajo:
 - 2.1. **Factores personales:** referidas a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajo.
 - 2.2. **Factores de Trabajo:** Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo; organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinarias, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación entre otros.
 3. **Causas Inmediatas:** Son aquellas debidas a los actos y condiciones subestandar.
 - 3.1. **Condiciones Subestandar:** Es toda condición en el entorno del trabajo que pudiera causar un accidente.
 - 3.2. **Acto Subestandar:** Es toda acción o practica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.
- **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que

afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.
 - La naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - Los procedimientos, métodos de trabajo y tecnologías establecidas para la utilización o procesamiento de los agentes citados en el apartado anterior, que influyen en la generación de riesgos para los trabajadores.
 - La organización y ordenamiento de las labores y las relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.
- **El contrato:** es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial.
 - **Contrato oneroso:** Es aquel en el que existe beneficios y gravámenes recíprocos, en este hay un sacrificio equivalente que realizan las partes.
 - **Contrato Conmutativo:** Es aquel contrato en el cual las prestaciones que se deben las partes son ciertas desde el momento que se celebra el acto jurídico, un ejemplo muy claro es el contrato de compraventa de una casa.
 - **Contrato Gratuito:** Solo tiene por objeto la utilidad de una de las dos partes, sufriendo la otra el gravamen.
 - **Contratos Aleatorios:** Es aquel que surge cuando la prestación depende de un acontecimiento futuro e incierto y al momento de contratar, no se saben las ganancias o pérdidas hasta el momento que se realice este acontecimiento futuro.
 - **Contrato de Mixto:** El caso que ofrecen los contratos mixtos es distinto al de la unión de contratos; ya no se trata de una pluralidad de contratos unidos entre sí, sino de un contrato unitario, pero cuyo elementos esenciales de hechos están regulados, en todo o en parte, por

disposiciones relativas a diversas especies típicas de contratos contraoferta a la declaración que realiza el destinatario de una oferta, modificando los términos de aquella que le ha sido dirigida.

- **Contrato de Adhesión:** Es cuando una de las partes, colocada en la alternativa de aceptar o rechazar íntegramente las estipulaciones fijadas por la otra parte, declara su voluntad de aceptar.
- **Contrato de obra:** “Es el contrato que consiste en la obligación que contrae el contratista de hacer una obra determinada, y el comitente, de pagarle la correspondiente retribución”.
- **Contrato de Mandato:** “En que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera. La persona que confiere el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta, apoderado, procurador, y en general, mandatario”.
- **Contrato de Deposito:** “A aquel que se celebra entre dos partes, una de las cuales se compromete a guardar un bien, perteneciente a la otra parte, y restituirlo a su dueño posteriormente cuando este lo necesite”.
- **Clausula:** Cada uno de las partes, condiciones, disposiciones o estipulaciones de un testamento, contrato o documento analógico, ya sea público o particular.
- **Cultura de la seguridad o cultura de prevención:** Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización.
- **Emergencias:** Evento o suceso grave que surge debido a factores naturales o con consecuencia de riesgos y procesos peligrosos en el trabajo que no fueron considerados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Enfermedad profesional u ocupacional:** Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos relacionados al trabajo.
- **Empleador:** Toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores.

- **Equipo de Protección Personal:** (EPP) Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.
- **Ergonomía:** Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.
- **Exposición:** presencia de condiciones y medio ambiente de trabajo que implica un determinado nivel de riesgo para los trabajadores.
- **Joint Venture:** Típicamente incluye un acuerdo entre dos o más empresas o compañías (socios) para contribuir con recursos a un negocio común.
- **Gestión de la seguridad y salud:** Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.
- **Gestión de riesgos:** Es el procedimiento que permite, una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.
- **Libertad de Contratar:** Conocida también como libertad de conclusión, consiste en la facultad que tiene toda persona de celebrar o no un contrato, y si finalmente decide contratar, determinar con quien contrata.
- **Libertad Contractual:** Conocida también como libertad de configuración, está referida a la libertad de determinar el contenido del contrato.
- **Management:** Técnicas de dirección y de gestión de empresas.
- **Partnership:** Se denomina *partnership* a la relación que existe entre aquellas personas que desarrollan un negocio en común con ánimo de lucro.

- **Puesto de Trabajo:** Trabajo total asignado a un trabajador individual, está constituido por un conjunto específico de funciones, deberes y responsabilidades. Supone en su titular ciertas aptitudes generales, ciertas capacidades concretas y ciertos conocimientos prácticos relacionados con las maneras internas de funcionar y con los modos externos de relacionarse.
- **Posturas Forzadas:** Se define como aquellas posiciones de trabajo que supongan que una o varias regiones anatómicas dejan de estar en una posición natural de confort para pasar a una posición que genera hiperextensiones, hiperflexiones y/o hiperrotaciones osteoarticulares, con la consecuente producción de lesiones por sobre carga.
- **Perdidas:** Constituye todo daño o menoscabo que perjudica al empleador.
- **Riesgo laboral:** Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.
- **Contrato de Secuestro:** En el que a un individuo se le confía un artículo específico, en este **contrato** se especifica o aclara lo que es y en que consiste y se le entrega una prima económica para poder realizar la manutención del mismo.
- **Seguridad:** Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.
- **Trabajador:** Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el estado.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Cuál es el grado de influencia de la ley de seguridad y salud en el trabajo en prevención de incidentes y accidentes en los contratos de locación de servicios que brinda una empresa?

1.2.2 Problema Específicos

¿Cuál es el cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en prevención de incidentes y accidentes en una empresa en el 2017?

¿Cuál es el marco legal favorable en la prevención de incidentes y accidentes en los contratos de locación de servicios de una empresa?

¿Cuál es el mecanismo de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en prevención de incidentes y accidentes en los contratos de locación de servicios de una empresa?

1.3 JUSTIFICACION

El presente trabajo es de carácter monográfico, el cual servirá para poder ampliar nuestros conocimientos, dirigido a la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad como fin supremo de la sociedad y del estado, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado, sumado a lo indicado en la Constitución Política del Perú artículo 23 que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” dejando en claro que los derechos constitucionales como la dignidad, la vida, la integridad física, moral y social, la salud el acceso a la seguridad social, son derechos que deben ser respetados y resguardados en el ámbito de las empresas, negocios (grandes, pequeñas, micro); El propósito del trabajo es implementar mejoras en los contratos de locación de servicios (locador), como incluir cláusulas y penalidades por incumplimiento de medidas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo acaecidas por la inobservancia a la ley 29783 de Seguridad y Salud

en el Trabajo, por parte del cliente (comitente) a brindar asesoría y seguimiento para la implementación en materia de seguridad y salud en el trabajo en las empresas o negocios obligadas, garantizando el cumplimiento de los principios de cooperación y prevención en ese sentido el ambiente de trabajo debe ser seguro y saludable, con condiciones compatibles con el bienestar y la dignidad de las personas, ya que estas medidas no han sido constituidas en el inicio de los contratos, Por otro lado, la ocurrencia de accidentes genera ausentismo del trabajador. Por ello se busca explicar en el presente trabajo las dificultades a las cuales se ha estado exponiendo el personal de la empresa en el año 2017.

En cuanto a la parte fiscalizadora del estado en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la localidad de lima por medio de la institución del ministerio de trabajo, la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL) es quien tiene la función de realizar inspecciones a las grandes y medianas empresas, empresas que por sus formalidad tienen implementados sistemas de seguridad y salud, algunos por normas sectoriales y otros por la certificación internacional Ohsas 18001 por la actividad de alto riesgo que realizan, y ante una fiscalización laboral en las cuales se impongan infracciones por accidentes (leves, temporales o fatales), y ante la imposibilidad de cumplimiento de una de las partes involucradas asumirá la obligación de responsabilidad solidaria el que tenga mayor poder adquisitivo, pero no es el caso de las MYPES y negocios de menor movimiento económico quienes vienen siendo regulados aun directamente por el ministerio de trabajo y en provincia por los gobiernos regionales y municipales, con personal con poca experiencia en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), dictamino la directiva N° 2 – 2016 – SUNAFIL/INII, “Reglas generales para la fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo” a emitido una directiva, La entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, personas que presten servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de entidades y empresas contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones. Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y/o

complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo destacados en sus instalaciones. Es por ello que los negocios no concientizan la importancia de su implementación con lo mínimo requerido en bien de sus propios colaboradores.

1.4 Relevancia.

Como se observa en lo mencionado anteriormente el presente trabajo de investigación, obtendrá la relevancia a medida que se demuestre que la falta de implementación de los lineamientos antes mencionados dentro de los contratos de locación de servicios de la Ley de seguridad y salud en el trabajo, puede generar beneficios positivos tanto a los trabajadores del empleador usuario como al empleador principal generando productividad y rendimiento en beneficio de las empresas.

1.5 Contribución.

Una gran contribución, para mejorar de forma práctica y efectiva el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, es hacer partícipe de la formación a todo los comitentes a nivel nacional explicando las ventajas, sobre las normas de seguridad y salud en el trabajo y la gestión de los riesgos, al incluir cláusulas de cumplimiento en los contratos de locación de servicios. Los comitentes, quienes no cuenten con un sistemas de seguridad y salud en el trabajo simplificado, estarían siendo beneficiados, cumpliendo con lo establecido por la Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo, ahorrando cantidad de dinero por contingencias infractoras ya sea por multas, indemnizaciones en referencias al incumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo, Las visitas formarían parte de un programa único de formación, que tiene por objetivo mejorar la situación de la seguridad y la salud en el trabajo en las instalaciones de los comitentes, garantizando el nivel de protección de los trabajadores, brindando asesorías y capacitaciones al personal involucrado en la gestión de la actividad de entrega y recojo de los valores, garantizando de esta forma la mejora continua cerrando el círculo de la protección del trabajador y una real cultura de prevención entre personas jurídicas.

1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.6.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la ley de seguridad y salud en el trabajo en los contratos de locación de servicios de la empresa en el 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

1. Evaluar cómo se puede favorecer al cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en los contratos de locación de servicios de la empresa.
2. Identificar la aplicación del marco legal correspondiente y favorable para la prevención de incidentes y accidentes de los trabajadores de la empresa en el 2017.
3. Establecer los mecanismos favorables más efectivos para la prevención de incidentes y accidentes en los contratos de locación de servicios de la empresa en el 2017.

II. MARCO METODOLOGICO

2.1. Supuesto de la investigación

La Ley de seguridad y salud en el trabajo influye en la prevención de incidentes y accidentes en los contratos de locación de servicios de la empresa en el 2017.

2.2. Categorías de investigación

- Los contratos de locación de servicios en la empresa de seguridad en el 2017.
- La influencia de la Ley de seguridad y salud en el trabajo (referente a lo antes mencionado).

2.3. Sub categorías

- El marco legal correspondiente a los contratos de locación de servicio y de la seguridad y salud en el trabajo en el 2017.
- Los mecanismos de auditoria en seguridad y salud en el trabajo con personal calificado en materia.
- El cumplimiento del rol fiscalizador del estado en los contratos de locación de servicios.

2.4. Tipo de estudio de investigación

La investigación tendrá un enfoque cualitativo ya que está orientado a descubrir y reformular preguntas de investigación, En este enfoque no siempre se prueban hipótesis y por tanto también se prescinde del uso de variables. (NOGUERA RAMOS, 2014).

Así mismo, HERNANDEZ SAMPIERI (2014) sugiere el tipo de investigación cualitativa pueden desarrollar hipótesis o supuestos antes durante o después

de la recolección o análisis de datos, si es que estos corresponden llevarse a cabo. Señala que la acción indagatoria se mueve de manera dinámica entre los hechos y la interpretación o viceversa.

2.5. Diseño de la investigación

El estudio de investigación ha considerado adecuado emplear el diseño de investigación no experimental del tipo Descriptivo- explicativo.

2.6. Escenario de estudio

El escenario que se plantea son aquellos definidos dentro del ámbito de definición laboral en las empresas al momento de generar las obligaciones de realizar los servicios.

2.7. Caracterización de los sujetos

En el enfoque cualitativo que se utilizara para desarrollar la investigación, definiremos a los sujetos materia de análisis como aquellos comitentes de las diversas formas de actividades, rubros o negocios, que la normatividad establece como obligados a cumplir.

Si bien no es característica del enfoque cualitativo el determinar una población o universo de estudio y de allí seleccionar una muestra, en este caso consideramos pertinente realizar ese procedimiento toda vez que la supuesta población a estudiar es muy amplia por lo que se espera reducir y precisar a través de una muestra representativa, un numero razonable de abogados especialistas en materia a ser consultados. Validando el supuesto y que a la vez nos permitan reforzar y precisar nuestras conclusiones y recomendaciones.

2.8. Trayectoria metodológica

La tesis, desarrollará una tipo de metodología básica ya que tiene como propósito el recoger información de la realidad y proponer, en este caso, modificaciones e implementación en los contratos de locación de servicios en cumplimiento del espíritu de la Ley de seguridad y salud en el trabajo, Para ello se hará uso de la interpretación y la argumentación, sumado al análisis de los antecedentes históricos, doctrinarios y jurisprudenciales de la norma

estudiada, para lograr explicar y mejorar el enunciado jurídico materia de investigación con el fin de proponer una redacción mejorada de ser el caso y lograr un mejor control.

Se buscará toda la información referida a la prevención, haciendo énfasis en lo que se entiende por ello y que actos la comprenden. Luego de ello procederemos, mediante el análisis de dicha información a argumentar y redactar una propuesta contractual que permita dar claridad y precisión de la norma.

2.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo de investigación se utilizara para la recolección de datos, la guía de entrevistas.

2.9.1. Técnicas para la obtención de información documental.

Se utilizaran las fichas bibliográficas con el fin de analizar el material doctrinario, normas laborales; así como legislación comparada y análisis jurisprudencial.

2.9.2. Técnicas para la investigación de campo.

Se realizará una guía de entrevistas a un número de 15 expertos en la materia entre abogados laboristas, civiles y consultores.

2.9.3. Métodos de análisis de datos

2.9.3.1. Técnicas métricas

A través de esta técnica se elaborara el cruce de la información obtenida mediante entrevista, para luego procesarlas y analizar los resultados obtenidos.

2.10. Rigor Científico

En la investigación cualitativa el uso de herramientas de mayor espectro y aparente subjetividad para el análisis e investigación de los hechos o el uso de diseños metodológicos, para el mismo fin, hace suponer cierta relajación en el

rigor científico que debe caracterizar a toda investigación que se jacte de su alejamiento de técnicas empíricas o no científicas.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de las entrevistas.

De los entrevistados se puede evidenciar el amplio conocimiento de la Ley 29783 Ley de seguridad y Salud en el Trabajo, también se pudo evidenciar el enfoque que se tiene en cuanto al cumplimiento de la norma contractualmente establecida, en los contratos de locación de servicios, haciendo escasa el conocimiento y la confirmación del cumplimiento de la norma en seguridad y salud por parte de los comitentes o empresa usuaria, se evidencio el sentido de pertenencia de la norma como empresa mas no conocen la parte del comitente aludiendo que cada empresa se Mypes o pymes debe cumplir con lo que dicta la ley de seguridad y salud en el trabajo, y que en el caso de la empresa principal, asume todos los riesgos a los cuales este expuestos los colaboradores excluyendo al comitente, cuando en realidad el impacto económico y personal lo merma económicamente esto conlleva a que el comitente no tome un real sentido de responsabilidad y protección hacia terceros, a esto es el estado el llamado a fiscalizar dicha inobservancia a la Ley de seguridad y salud en el trabajo por medio de la SUNAFIL quien su campo de actuación está basada en la gran y mediana empresa, y los gobiernos regionales las pequeñas y micro empresas y demás negocios, en los cuales no se abastecen aun con personal realmente calificado en materia, siendo muy escaso el criterio de cumplimiento.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Análisis de discusión de resultados

En el análisis de la discusión se puede corroborar la necesidad de implementar mejoras al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, estableciendo ya sea contractualmente medidas que favorezcan la protección de los trabajadores, incluyendo cláusulas o adendas que involucre al cliente en el cumplimiento de la norma como ventajas a su negocio, siendo un gran paso a la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa principal.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Se evidencio la falta de mecanismos que contribuyan a la cooperación entre la empresa principal y usuaria en materia de seguridad y salud en el trabajo en prevención de incidentes y accidentes laborales en las pequeñas y micros empresas.

El poco interés de involucrar al área de seguridad y salud en el trabajo, en las mesas de negocios, que involucran la realización de contratos con nuevos clientes, renovaciones, ampliaciones y licitaciones.

La falta de interés de integrar el sistema de seguridad y salud en el trabajo a otras actividades por parte de los corredores o aseguradoras, ya que ello mermaría la utilización de sus pólizas ante las afectaciones siendo un impacto negativo económico para el siguiente año.

La falta de personal calificado en fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo en los gobiernos regionales, quienes tienen el mayor mercado de actuación a nivel nacional.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones

Es importante, que las empresas que cuentan con equipo de seguridad y salud en el trabajo sean involucrados en la toma de decisiones antes de contraer obligaciones contractuales, en referencia a los contratos de locación de servicios, que involucran actividades en las cuales los trabajadores se vean expuestos a riesgos.

El implementar cláusulas o adendas a los contratos de locación de servicios, incrementaría el sentido de la prevención, la cooperación y responsabilidad haciendo de esta aplicación una gestión integral, consiguiendo la fidelización del cliente al ser beneficiado con un real cumplimiento de la norma de la seguridad y salud en el trabajo, llámese por capacitaciones o implementaciones necesarias salvaguardando los intereses de los trabajadores y de ambas empresas generadoras del desarrollo económico y social responsable.

Se adjunta en un anexo la propuesta de implementación de un contrato de servicio de locación y un modelo de adenda dirigida a los comitentes vigentes.

Las áreas de seguridad y salud en el trabajo son los llamados a identificar los riesgos evaluar y dar a conocer los controles que eliminen o mitiguen el riesgos.

Es importante que las áreas de seguridad y salud en el trabajo realicen con todos los clientes sin excepción homologaciones, inspecciones antes de inicio de labores con la finalidad de verificar el cumplimiento de la norma y en las que no estén implementadas por medio de cláusulas o adendas contractuales guiarlas a su pronta implementación en beneficio de ambas empresas tanto por los sobrecostos que se generan ante infortunios, como el ahorro y los dividendos que estos generan al no haber incidentes o accidentes, así también se evitaría el ausentismo y rotación por los trabajadores lesionados.

Una empresa que garantiza la protección de la vida y la dignidad del trabajador es parte importante de la cultura de prevención y de los principios que emanan de la ley de seguridad y salud en el trabajo.

VII. BIBLIOGRAFIA

Libros

BARRETO MUGA, Augusto (1966) “Manual Teórico Practico del Derecho de los Contratos Civiles y Mercantiles”, Ed. Fecat, Lima, 7ma. Ed., p. 259.

CARO PACCINI, Eliana (2015) “Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo”, Ed. Gaceta Jurídica, Lima 1era. Ed., p 9-23.

CARRILLO PRIETO, Ignacio (1981) “Introducción al Derecho Mexicano, Derecho de la Seguridad Social”, Ed. Universidad Autónoma de México, 1era. Ed., p. 18.

PEREZ, Benites (1983) “Derecho del Trabajo” Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Palma, Argentina, 1era. Ed., p. 188.

BORJAS MONTE DE OCA, Santiago, “Derecho de Trabajo”, Ed. Universidad Autónoma de México, 2da. Ed., México.

Tesis

BLAZQUEZ ROMAN, José Alejandro (2015) “El Marco Jurídico en la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Construcción de Actividades en la Obra”, Universidad de Murcia, España.

LOBO PEDRAZA, Karen Liseth (2016) “Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Integración de la Norma OHSAS 18001: 2007”, Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, Especialización Gestión Integrada QHSE, Bogotá D.C., Colombia.

SEVERIN FUSTER, Gonzalo Francisco (2014) “Los Contratos de Servicios su Construcción como Categoría Contractual y el Derecho del Cliente al Cumplimiento Especifico”, Universidad Autónoma de Madrid, España.

RODRIGUEZ MONTERO, Andrés Javier (2013) “Contratos Comerciales Asociativos, Partnership y Joint Venture, ventajas y desventajas de su aplicación atípica en Costa Rica; ¿Es necesaria una legislación específica para estas figuras contractuales?”, Universidad de Costa Rica.

RUBIO VELASCO, María Fuencisla (2016) “Los Derechos Laborales y de Seguridad Social de los Inmigrantes Irregulares en España” Universidad de Sevilla, España.

BUSTINZA CONTRERAS, Verónica Nancy y GALVEZ SHAPIAMA, Juanita Paola (2015) “Regulación Específica del Contrato de Management en la Legislación peruana del Sector Privado a fin de establecer Mecanismos de Protección a las partes y garantías para su Celebración”, Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Trujillo, Perú.

VARGAS CURO, Pablo (2015) “Contratación de Obreros en el Régimen Laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta”, Universidad de Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Ayacucho, Perú.

RUIZ PACHECO, Luis Fernando (2016) “La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios sujeto a plazo en un Contrato de Trabajo sujeto a Modalidad en la Legislación Peruana. Análisis a la luz de una Interpretación finalista del Principio de Primacía de la Realidad”, Universidad Católica San Pablo, Facultad de Derecho, Arequipa, Perú.

QUISPIRROCA HUANCA, Lucio Jenner (2013) “Análisis de la Protección Jurídica de los Contratos de Provisión de Conocimientos Técnicos Secretos – KNOW HOW en el Derecho Comparado”, Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Cusco, Perú.

ALEJOS RAMIREZ, Dennis Jesús (2012) “Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en el Rubro de Construcción de Carreteras”, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería, Lima, Perú.

CAPCHA AVIL, Jean Carlos (2013) “Capacitación de personal y su Influencia en el nivel de accidentes e incidentes de la empresa Molmar S.A., Facultad de Ingeniería Industrial, Lima, Perú.

Normas

Declaración de los Derechos Humanos (10. 12. 1948) 3º, 25º.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (16.12.1966), 7º b, 12º, 20º.

Constitución Política del Perú, Art. 23.

Organización Mundial de la Salud (OMS) 1948.

Organismo Internacional del Trabajo (OIT) convenio OIT 81, convenio sobre la inspección del trabajo, 1947

Comunidad Andina (CAN) 2004. Decisión N° 584- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento aprobado por Resolución N° 957.

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

Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades.

Ley N° 26790 Ley Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Ley N° 27711 Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias.

Ley N° 29981 que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Nacional (SUNAFIL),

Ley N° 29088 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas manuales.

Código Civil Art. 1755, 1756, 1764

D.S. N° 042-F Reglamento de Seguridad Industrial.

D.S. N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.

R.M. N° 375-2008-TR Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonomicas.

R.M Nª 050-2013-TR, Formatos referenciales con la información mínima que deben contener los registros obligatorios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

R.M. N° 085-2013-TR, modificada por el D.S. N° 006-2014- TR, Aprueban el sistema simplificado de registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para MYPES.


R.M. N° 374-2008-TR, Aprueban el listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generen riesgos para la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto,

VIII. ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIX DE CONSISTENCIA					
LA INFLUENCIA DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS EN EL RUBRO DE LA SEGURIDAD PRIVADA EN EL 2017					
PROBLEMAS	OBJETIVO	SUPUESTO	CATEGORIAS	METODOLOGIA	
Problema General	O. General	S. General			
¿Cual es el grado de influencia de la ley de seguridad y salud en el trabajo en la prevencion de incidentes y accidentes en los contratos de locacion de servicios que brinda una empresa?	Determinar la influencia de la Ley de seguridad y salud en el trabajo en los contratos de locacion de servicios de una empresa en el 2017	La ley de seguridad y salud en el trabajo influye en la prevencion de incidentes y accidentes en los contratos de locacion de servicios de la empresa en el 2017.	La influencia de la Ley de seguridad y salud en el trabajo en los contratos de locacion de servicios en la empresa de seguridad en el 2017	TIPO: Basico	
				Nivel: Descriptivo	
					METODO: Inductivo
P. Especificos	O. Especificos			SUB CATEGORIAS	
Cual es el cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en la prevencion de incidentes y accidentes en una empresa en el 2017.	Evaluar como se puede favorecer al cumplimiento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo en los contratos de locacion de servicios de una empresa.			1. El marco legal correspondientes a los contratos de locacion de servicio y de la seguridad y salud en el trabajo en el 2017	ENFOQUE: Cualitativo
Cual es el marco legal favorable a la prevencion de incidentes y accidentes en los contratos de locacion de servicios de una empresa.	Identificar la aplicación del marco legal correspondiente y favorable para la prevencion de incidentes y accidentes de los trabajadores de una empresa en el 2017		2. Los mecanismos de auditoria en seguridad y salud en el trabajo con personal calificado en materia	PARADIGMA: Interpretativo	
				TECNICA: Entrevista	
Cual es el mecanismos de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en la prevencion de incidentes y accidentes en los contratos de locacion de servicios en una empresa.	Establecer los mecanismos favorables mas efectivos para la prevencion de incidentes y accidentes en los contratos de locacion de servicios en una empresa en el 2017.		3. El cumplimiento del rol fiscalizador del estado en los contratos de locacion de servicios.	INSTRUMENTO: Guia de entrevista	

ANEXO 2:

		UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO									
		GUIA DE ENTREVISTA									
Nombre:						Sexo:		Fecha:			
Profesion:											
Cargo:						Empresa/Institucion:					
Objetivo:		Determinar la importancia del cumplimiento de la Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo, en los contratos de locacion de servicios, con relacion a las diferentes actividades comerciales que la empresas mantienen contractualmente.									
1.	¿Conoce usted la correcta aplicación de la Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo?										
2.	¿Ha tenido oportunidad de aplicar o ver la aplicación de dicha norma?										
3.	¿Considera usted, el riesgo institucional, que genera para la empresa principal la falta de una aplicacion efectiva de la norma, respecto a la diversidad de clientes o actividades de negocios, ante los incidentes y accidentes laborales ocasionados fuera del alcance del sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo de la empresa principal?										
4.	¿Cómo considera usted que deban incluirse las Obligaciones de la norma para una real y efectiva aplicación hacia las empresas o negocios vinculados contractualmente?										
5.	¿Cuáles son, en su opinión, los elementos jurídicos, normativos y doctrinarios que deben considerarse para lograr una adecuada conceptualización de lo que busca y considera la norma?										
6.	¿Considera importante la aplicación de la norma en un contexto de cooperacion en beneficio de la misma empresa principal con respecto a la gama de clientes a nivel nacional?										