



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

**TESIS**

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

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**AUTORES:**

**Bach. TIBURCIO UCEDA FRANCISCO TEOBALDO**

**Bach. ARICA LOAYZA ALEXANDER**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **ASESORES DE TESIS**

---

**MG. ARTURO WALTER NÚÑEZ ZULUETA**

# **JURADO EXAMINADOR**

.....  
**Dr. QUIROZ ROSAS JUAN HUMBERTO**

**Presidente**

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

**Secretaria**

.....  
**Mg. PARDAVE DIONICIO LUZ JACKELIN**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A mis cuatro hijos, por estar presentes en toda mi formación profesional y personal, con mucho cariño. Asimismo, a mi asesor por el tiempo y dedicación que me brindó durante mi etapa de investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco de manera infinita a mi madre que me ha brindado todo su apoyo en mi carrera universitaria, ella es un ejemplo de lucha de perseverancia que me ha motivado a seguir adelante y no desmayar nunca a pesar de las adversidades.

## RESUMEN

En el actual trabajo de investigación se ha considerado la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL) quien tiene la función de fiscalización de las empresas, cuya función no tenía algún problema en vista que antes de la pandemia se realizaba en situ con todos los empleadores y a la vez podían verificar si es que los trabajadores tenían todos los medios de protección necesario asimismo si se tenía la capacitación pertinente sobre la medidas de protección para el cuidado de sus salud y la integridad física, asimismo se ha considerado a personas que realizan trabajo bajo la modalidad remota.

Por la naturaleza de nuestro trabajo de investigación se verá integrada por los funcionarios y servidores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL, ya que son ellos que tienen la experiencia necesaria para contribuir con el desarrollo de la presente investigación a través de sus respuestas en sus encuestas y también se ha considerado a los trabajadores bajo la modalidad remota con la finalidad de obtener la información necesaria en razón de si cuentan con los mecanismos necesarios para desarrollar su actividades laborales de manera remota.

Por ello es que se forma un relato y estudio logrando localizar el inconveniente de averiguación, de aquella forma que logren establecer los fines y de esa forma se ejecute la entrevista de esta forma logrando reconocer los resultados, a su vez establecer los resultados y ejecutar las recomendaciones.

**Palabras clave:** Mecanismo de Protección, Salud Ocupacional, Trabajo Remoto, Mecanismo de Prevención, Accidentes Laborales

## **ABSTRACT**

In the current research work, the National Superintendence of Labor Inspection (SUNAFIL) has been considered, which has the function of supervising companies, whose function did not have any problem in view that before the pandemic it was carried out on site with all workers and at the same time that it can verify if the workers had all the means of protection, they also had the relevant training on protection measures for the care of their health and physical integrity, people who perform work under the modality remote.

Due to the nature of our work, our investigation will be integrated by the officials and servants of the National Superintendency of Labor Inspection SUNAFIL, since it is they who have the necessary experience to contribute to the development of this investigation through their responses in their surveys and workers have also been considered under the remote modality in order to obtain the necessary information based on whether they have the necessary mechanisms to carry out their work activities remotely.

For this reason, a report and study is formed, managing to locate the problem of inquiry, in such a way that they manage to establish the ends and in this way that the interview is executed in this way, managing to recognize the results, in turn establish the results and execute the recommendations.

**Keywords:** Protection Mechanism, Occupational health, Remote Work, Prevention Mechanism, Work accidents

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA .....	i
ASESORES DE TESIS .....	ii
JURADO EXAMINADOR .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	viii
GENERALIDADES.....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1.1 Antecedentes .....	12
1.1.1.1. Antecedentes Nacionales.....	12
1.1.1.2. Antecedentes Internacionales .....	14
1.1.2. Bases legales.....	17
1.1.3. Bases Teóricas .....	26
1.1.3.3. Principios de la ley de seguridad y salud en el trabajo .....	32
1.1.3.4. Otras cuestiones de salud y seguridad importantes .....	36
1.1.3.5. La amplitud del problema en el mundo.....	37
1.1.3.6. Información sobre la situación de los niños trabajadores.....	40
1.1.3.7. La evolución del sistema de protección contra los riesgos laborales.....	45
1.1.3.8. Los principios generales de la oit aplicables al sistema legal de seguridad y salud en el trabajo.....	63
1.2. Formulación del problema de investigación.....	67
1.2.2. Problemas Específico .....	67
1.3. Justificación.....	67
1.4. Relevancia .....	68
1.5. Contribución .....	68
1.6. Objetivos de la investigación .....	68
1.6.1 Objetivo General .....	68
1.6.2. Objetivos Específicos .....	68



II. MÉTODOS Y MATERIALES .....	70
2.1. Supuestos de la Investigación .....	70
2.1.2. Supuestos específicos .....	70
2.1.3. Categorías de la Investigación.....	70
2.1.3.2. Sub categorías.....	70
2.2. Tipo de estudio .....	70
2.3. Diseño.....	71
2.4. Escenario de estudio .....	71
2.5. Caracterización de sujetos .....	71
2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica .....	71
2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	72
2.8. Rigor científico .....	72
2.9. Aspectos éticos .....	72
III. RESULTADOS .....	73
IV. DISCUSIÓN.....	74
VI. RECOMENDACIONES .....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	77
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	81
Anexo 2: INSTRUMENTOS .....	84

## **GENERALIDADES**

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

**Autores: Bach. FRANCISCO TEOBALDO TIBURCIO UCEDA**

**Bach. ALEXANDER ARICA LOAYZA**

**Asesor : MG. Arturo Walter Núñez Zulueta**

**Tipo de investigación: Cualitativa, Básica, No Experimental.**

**Línea de investigación: Derecho Laboral**

**Localidad: Lima**

**Duración de la investigación: 6 meses**

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación posee visiones práctica y social, además de jurídica; en cuanto a la relevancia social puesto que actualmente nos encontramos en pandemia y esta situación crítica de salud se han establecido normas con la finalidad de mitigar y disminuir los casos de contagio, siendo una de las medidas el aislamiento es decir evitar las concentraciones masivas de trabajadores en sus centros laborales por la opción de trabajar desde el lugar de aislamiento o desde su domicilio es decir la modalidad remota, pero a la vez no se ha diseñado un plan preciso que trate sobre que mecanismo de protección deben tener los trabajadores, es por ello que este trabajo servirá para que la población tenga el conocimiento debido para su ejecución y de tal manera que exista una debida protección de la salud y la prevención de enfermedades del trabajador.

Desde el punto de vista práctico se justifica por cuanto en el desarrollo del presente trabajo se darán los alcances necesarios para el desarrollo del mecanismo de protección que deben observar los empleadores a fin de garantizar la salud y la protección de sus trabajadores.

Por esta razón es que marcamos como objetivo, contribuir en la protección de la integridad y la vida de los trabajadores de la forma remota y conforme lo prevé la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas que se han dado durante el año 2020 a consecuencia de la pandemia por el COVID-19, sin embargo, existe vacíos en cuanto al estudio de cuáles son los mecanismos de protección que deben recibir los trabajadores remotos en tiempos de COVID -19.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Aproximación temática**

El actual trabajo de investigación posee una relevancia adjunta al mecanismo de protección de la salud y prevención, en la modalidad del trabajo remoto radica en que si bien es cierto las normas se han dado anteriormente en cuanto a la ley de seguridad y salud en el trabajo, sobre el trabajo remoto no se había tomado tanto en consideración hasta la presencia de la pandemia por el COVID-19, en la que el estado a través del Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo se han dictado disposiciones las cuales son de poco conocimiento tanto por el trabajador así como con los empleadores sobre todo con lo que es materia de estudio, que son los mecanismos de protección de la salud y la prevención de enfermedades del trabajador en tal sentido que al existir poca información sobre el presente estudio mi trabajo adquiere la relevancia necesaria para la comunidad en general.

Por esta razón la investigación tiene como objetivo contribuir en la protección de la integridad y la vida de los trabajadores de la forma remota y conforme lo prevé la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas que se han dado durante el año 2020 a consecuencia de la pandemia por el COVID-19, sin embargo, existe vacíos en cuanto al estudio de cuáles son los mecanismos de protección que deben recibir los trabajadores del trabajo remoto en tiempos de COVID -19.

Dada esta circunstancia es que las medidas, criterios y todo el rigor del método se hallan presentes en todas las etapas del estudio para así presentar una solución al problema de investigación; es el objetivo más característico de un trabajo de investigación.

#### **1.1.1 Antecedentes**

##### **1.1.1.1. Antecedentes Nacionales**

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

Arequipa. Arequipa, Perú. El objetivo principal de este trabajo es implementar los lineamientos de la Resolución Ministerial No. 448-2020-MINSA, como parte de las medidas de monitoreo de salud para el personal de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tras la investigación, se marcaron algunas sugerencias para trabajos de recuperación:

- Para pacientes asintomáticos diagnosticados con COVID- 19, el examen epidemiológico se puede realizar 14 días después de la prueba molecular positiva, sin necesidad de repetir la prueba.
- Para pacientes diagnosticados con síntomas de COVID-19 deben ser dados de alta 14 días después del inicio de los síntomas. Se debe considerar que el tiempo de tratamiento se puede extender de acuerdo a los estándares del médico tratante. El paciente debe estar asintomático por al menos tres días.
- Evaluar a las personas que regresan al trabajo para determinar su salud antes de reanudar el trabajo. Esta evaluación no requiere pruebas de laboratorio para COVID-19

Huerta, J. (2017). *La Responsabilidad Laboral en los Accidentes de Trabajo en Lima Norte*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Este estudio utiliza un método cualitativo para desarrollar compromisos laborales en accidentes de trabajo en Lima Norte, y su principal objetivo es determinar las responsabilidades laborales en accidentes de trabajo en Lima Norte. Se utilizan metodología básica y diseño de teoría fundamentada. En cuanto a la recolección de datos, se utilizaron técnicas de entrevista y análisis de fuentes de documentos, las cuales han sido verificadas previamente mediante juicio de expertos. Para el análisis se utilizan métodos de deducción, inducción, descripción y explicación. Una vez finalizada la investigación, se puede concluir que la responsabilidad laboral en el accidente de trabajo es la responsabilidad derivada del accidente de trabajo, existiendo tres tipos de responsabilidad, incluyendo el Derecho Administrativo, el Derecho Civil y el Derecho Penal. Es el empleador el responsable de la lesión relacionada con el trabajo y el empleador debe corregir el daño causado al trabajador debido a la lesión relacionada con el trabajo con el fin de romper la obligación legal de prevención.

Rodríguez, S. (2017). *La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Según las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo, el número de accidentes laborales aumenta año a año, según estas estadísticas se dice que el número de muertes provocadas por el trabajo actual es superior al de la guerra. En el Perú, la proporción del trabajo informal es muy alta, lo que ha provocado un aumento de la accidentalidad laboral, convirtiendo la seguridad laboral en un tema de largo plazo en la sociedad. Con esto en mente, es necesario analizar el papel del Estado en esta situación desde la herramienta más importante y onerosa que tiene el Estado para atender los principales intereses, el derecho penal y el impacto resultante. Las obligaciones y responsabilidades asignadas a la persona dominante en la relación laboral, el empleador. Después de la investigación, se señalarán los criterios para evaluar la responsabilidad penal del empleador, teniendo en cuenta la condición de garante del empleador y los requisitos de protección del artículo 168 • A de la Ley Penal y sus derechos legales.

#### **1.1.1.2. Antecedentes Internacionales**

Rodríguez, D. y Pardo, M. (2020). *El teletrabajo en tiempos de Covid – 19* (Ensayo de Pregrado). Universidad Católica de Colombia. Colombia. Después del análisis y la investigación, el autor saca las siguientes conclusiones:

A diferencia de Colombia, el teletrabajo ha sido altamente implementado a nivel mundial, resultando en mayores ganancias económicas y más oportunidades de empleo, mientras que la participación de Colombia en las principales ciudades es aún muy pequeña.

El mundo está en constante cambio, y el ser humano debe seguir aprendiendo y adaptándose, esto no es ajeno a las organizaciones, por lo que la implementación del teletrabajo está preparando a la empresa y a sus empleados para una nueva era de trabajo.

Este mecanismo puede mejorar la productividad y la calidad de vida, pero la premisa es que se deben seguir las recomendaciones para que la jornada laboral no supere el tiempo de trabajo pactado, reduciendo así la no productividad.

López, E. (2020). *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid – 19* (Documento de trabajo IELAT). Universidad de Alcalá, España. Después del estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

Las consecuencias de la pandemia han paralizado las actividades económicas y su impacto es particularmente evidente en el trabajo de las personas. Cabe señalar que la crisis del coronavirus ha comenzado a cuestionar nuestro modelo económico, que suele ser insensible a los aspectos sociales y morales del trabajo de las personas. La crisis del Covid-19 cambiará nuestro modelo de convivencia social y la base del estado del bienestar.

El apoyo de la Unión Europea incluye el fortalecimiento de la respuesta de la sociedad a la pandemia. Esto significa establecer fondos sociales especiales para hacer frente a los aumentos repentinos del bienestar social y la asistencia al sistema económico. A nivel europeo, se ha discutido la implementación del Plan Marshall aplicable a los países de la Unión Europea en las circunstancias actuales. Garantizar con precisión los salarios y las prestaciones sociales básicas de los trabajadores y desempleados.

En este ámbito, es necesario tomar las medidas necesarias de política económica y social, y estas medidas se llevan a cabo obviamente a través de la normativa laboral nacional. No cabe duda de que muestra las importantes funciones del derecho laboral y de la seguridad social, por ser el sistema jurídico más sensible a la realidad social. Las normas laborales que protegen la justicia laboral y social permiten la participación en trabajos diseñados para proteger a los trabajadores cuando sea necesario, al tiempo que brindan la asistencia necesaria a la economía y las empresas. No cabe duda de que la empresa es una herramienta importante para asegurar el empleo actual y futuro. De hecho, la combinación de objetivos solo se puede lograr después de un buen entendimiento entre los sujetos sociales.

Echeverri, P. (s.f.). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid – 19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* (Tesis de Maestría). Universidad EAFIT. Colombia. Después del análisis realizado se llegó a las siguientes conclusiones:

Esta investigación comenzó describiendo el impacto de la reorganización de la pandemia COVID-19 en la calidad de vida y trabajo percibida de un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero colombiano, y analizó esto como apoyo institucional al trabajo, seguridad laboral, Integración laboral, satisfacción laboral, felicidad a través del trabajo, desarrollo personal y gestión del tiempo libre; con el fin de medir la calidad de vida en el entorno laboral en el marco de la pandemia covid-19.

Encontró que las medidas de la agencia tomadas debido a la emergencia provocada por la pandemia Covid-19, el 94% de los trabajadores encuestados cree que su trabajo trae felicidad porque su empleo les permite disfrutar de la estabilidad económica, familiar y social. Sin embargo, es necesario tener algunas dudas sobre la preocupación del 6% de los encuestados sobre la calidad y cantidad de los alimentos que reciben actualmente.

Cumplió el propósito de la investigación, resolvió el método de manera clara y precisa, y formuló una opinión sobre la calidad de trabajo y vida de los trabajadores de una empresa del sector petrolero colombiano, en comparación con la situación de emergencia por covid-19; Identificar las siete áreas de mejora que motivan la investigación inicial.

García, M. (2015). *La responsabilidad penal empresarial dispuesta en el artículo 131 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Venezuela*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. En Venezuela, los accidentes laborales y su prevención están regulados por la Ley de Prevención, Condiciones y Entorno Laboral de Organización (LOPCYM.AT), especialmente en el artículo 131, que considera la responsabilidad penal del empleador en caso de fallecimiento o lesión. El número de trabajadores por violaciones graves o muy graves de la seguridad y salud en el trabajo; la dificultad de esta responsabilidad es que el artículo 131 es una norma penal en blanco, que asume no solo el incumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Ambiente de Trabajo, sino también No se aplica un conjunto de normas pre delictivas adecuadas. Derecho laboral, por lo que es difícil para quienes no practican esta rama captarlo y comprenderlo, lo que genera resistencias, poco utilizadas, y en definitiva, desprotección para los trabajadores. El propósito de esta investigación es realizar un análisis explicativo del artículo 131



de Lopcymat con el fin de proporcionar herramientas para su aplicación segura y también para ayudar a que todos los ciudadanos lo disfruten.

Gómez, S. (2015). *Los delitos laborales y la responsabilidad penal del empleador*. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca. Cuenca, Ecuador. Muchos países están considerando la necesidad de legislar y establecer un marco regulatorio efectivo en temas laborales penales, las discusiones y actividades legislativas de Ecuador no deben estar exentas de esto. Ciertas relaciones obrero-patronales conllevan muchos riesgos y nuestra legislación no lo estima, es decir, la legislación actual del Ecuador carece de la protección y protección de los derechos fundamentales en el trabajo. Por ello, luego de realizar esta investigación y revisar los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), nos referimos a "Derechos Fundamentales en el Trabajo", "Constitución de la República", "Derecho Penal Orgánico Integral", "Derecho Laboral" y Derecho Comparado. Propuesta para tipificar una nueva infracción penal en Ecuador a favor de los derechos laborales.

### **1.1.2. Bases legales**

#### **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

La presente declaración fue adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, es importante citar la presente declaración para nuestro trabajo de investigación toda vez que ella se establece los derechos fundamentales, como el derecho de nacer libres y gozar de este derecho, todos los derechos como sujetos y por lo tanto tienen derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona, es decir que cuando se trata de la seguridad de la persona está el derecho a la protección de su salud, la cual también se encuentra en el artículo 7 de nuestra Constitución que será abordado posteriormente. También en la declaración establece el derecho al trabajo y en cuanto mi trabajo de investigación trata específicamente de dos derechos el primero el derecho al trabajo y el segundo el derecho a la protección de su salud, es por ello que en la actualidad frente a la pandemia del COVID -19.

El Estado ha dictado normas que tengan que ver con la reducción de los contagios que al principio fueron el aislamiento, confinamiento y distanciamiento social, y es por ello que estas normas se ha establecido garantizar el derecho al

trabajo mediante la modalidad del trabajo remoto en vista que la presente declaración establece que toda persona tiene derecho al trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

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

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

Es por ello que las políticas del Estado a través de las diferentes normas que se han dado en la pandemia frente al COVID-19, se ha previsto desarrollar una actividad laboral mediante la modalidad remota es por ello en nuestro trabajo estamos investigando si es que el trabajador bajo esta modalidad tiene los mecanismos de protección para evitar problemas de salud ocupacional.

## **CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ**

Nuestra Constitución Política del Perú, Ley de Leyes o Carta Magna como se conoce es la norma que prevale sobre cualquier norma legal en ese sentido se ha establecido en su primer artículo el Estado tiene como deber primordial la defensa de la persona asimismo el respeto de su dignidad, debiéndose cuidar la protección de su vida su integridad física y psíquica, siendo así que para mantener su integridad en buenas condiciones tiene el derecho de la protección de su salud tal como lo prevé el artículo 7 de nuestra Constitución.

Asimismo tiene derecho a un trabajo que le permita tener ingresos económicos para cumplir con sus fines es por ello que el artículo 22 establece que el trabajo es un deber y un derecho, de toda persona, siendo necesario para ello establecer la modalidad conforme lo establece el artículo 23, sobre la modalidad de trabajo esta se puede dar de diversas formas es aquí la naturaleza jurídica de mi

trabajo de investigación basado en la modalidad de trabajo virtual, trabajo remoto o teletrabajo, el cual tiene su mecanismo de protección sobre salud y que es materia de estudio por el suscrito.

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

Continuando con nuestra base legal se cita la presente ley en vista que aquí se aborda los principios fundamentales que los empleadores deben observar con los trabajadores en cumplimiento al objetivo que tiene la presente ley y que se basa en la prevención de accidentes laborales, y reducir las enfermedades ocupacionales. Principios que son sujetos de estudio por el suscrito en cuando al mecanismo de protección de la salud y prevención de accidente por parte del empleador y si es que vienen cumplimiento con los principios rectores de la ley en cuanto a la prevención y el cuidado de la salud de los trabajadores de la modalidad del trabajo remoto, además si están cumpliendo con el artículo 23 de los principios de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que trata sobre la protección de la seguridad y salud de todos aquellos miembros de la organización de las medidas de protección de su salud y enfermedades o incidentes relacionados con el trabajo. También sobre el cumplimiento de los requisitos legales para el cumplimiento y protección del trabajador.

Sobre la planificación y aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se encuentra establecido en el artículo 37 en donde se ha dispuesto que el empleador deber evaluar y diagnosticar la seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de tener una valoración del riesgo en su centro laboral o en los posibles riesgos del trabajador bajo la modalidad remota.

Y siendo pertinente que desde el inicio de esta modalidad se le deberá realizar unexamen y en cumplimiento del artículo 71 el empleador deberá poner en conocimiento de los resultados médicos y cuáles son los riesgos encontrados en el examen médico.

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

El presente Decreto Supremo reglamenta la ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo en el cual se ha dispuesto sobre todo en el artículo 2 que trata

sobre los alcances de la Ley de la Seguridad y Salud en el Trabajo se extienden también al personal en etapa de formación, trabajadores independientes dentro de las instalaciones y personas naturales que se encuentren en el establecimiento. Asimismo, se debe cumplir con el artículo.

Y en cuanto a la capacitación está prevista en el artículo N° 29, en la que se ha dispuesto que en los programas de capacitación se deben extender también a los trabajadores a través de capacitaciones constantes con la finalidad de actualizarlos en medidas de prevención acorde a la realidad y tener al alcance la información necesaria específicamente en las medidas de prevención y el cuidado de su salud en esta pandemia con los conocimientos en prevención de riesgos y accidentes o seguridad y salud ocupacional.

### **DECRETO SUPREMO 016-2015**

El presente Decreto Supremo el cual fue promulgado y publicado el 3 de noviembre del 2015 en el cual se reglamenta la ley 30036, ley que regula el teletrabajo de conformidad el derecho constitucional al trabajo en sus diferentes modalidades siendo esta una modalidad especial que permite la prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, tanto en las instituciones públicas y privadas.

### **REQUISITOS FORMALES DEL TELETRABAJO**

En esta sección abordaremos los requisitos los cuales se han establecido los siguientes:

- Que en casos de los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos sobre la modalidad de teletrabajo, o por las circunstancias actuales que los ameriten el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo, en este cambio de modalidad debe ser celebrado por escrito y los cuales están sujetas a las condiciones y requisitos que se encuentran previstos en las normas que les sean aplicables según corresponda de acuerdo al régimen laboral al cual pertenecen y en la cual se va a desarrollar las actividades mediante la modalidad del teletrabajo la cual se debe garantizar todos los derechos de los trabajadores.

- Asimismo, se debe tener especial cuidado en la protección de salud siendo para ello necesario prevé la debida información y una debida capacitación de los trabajadores con la finalidad de prevención de enfermedades ocupacionales que afecte a los trabajadores el trabajo remoto.

También en la presente norma se ha previsto las formas en cuanto a las modalidades de trabajo siguiente:

- ✓ **FORMA COMPLETA:** En esta forma el tele trabajador presta sus servicios fuera del centro del centro laboral o de la entidad pública; y pudiendo acudir a sus centros de labores en forma ocasional solo en casos para las coordinaciones que sean necesarias para el desarrollo de sus actividades.
- ✓ **FORMA MIXTA:** En esta modalidad la tele trabajadora presta sus servicios en forma alternada, es decir dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública. Y dentro de la zona de trabajo.

Sin embargo, para ambas modalidades se ha previsto que la jornada de trabajo está dispuesta según el régimen laboral a la cual pertenecen y siendo así se debe respetar la jornada máxima y la jornada mínima establecida en sus respectivos contratos y régimen al cual pertenecen.

En nuestra Constitución se ha establecido los derechos fundamentales del trabajador en tal sentido la misma norma ha previsto que lo único que varía es la modalidad de ejecución del trabajo, pero no ha cambiado los derechos de la modalidad convencional, de acuerdo al régimen laboral al que pertenezca cada tele trabajador, salvo en aquellos casos que estén vinculados a la asistencia del trabajador al centro de trabajo.

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

Asimismo, se ha previsto como derecho del tele trabajador el de la protección constitucional a la de la intimidad, la inviolabilidad de sus comunicaciones, así como

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

## **OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR**

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

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

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

## **APLICACIÓN DEL TELETRABAJO A FAVOR DE LAS POBLACIONES VULNERABLES**

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

modalidad de teletrabajo y de conformidad con las normas legales vigentes.

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

En tal sentido se deberá dar la protección legal pertinente para considerar población vulnerable.

## **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 239-2020 MINSA**

La presente Resolución Ministerial fue publicada 28 abril del 2020, cuya finalidad está basada en contribuir con la protección de salud y sobre todo la pretensión del contagio del SARS –COVID -2, en sector laboral, y para ello se ha emitido lineamientos de aspecto general para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición, es por ello la importancia de analizarla presente norma en vista que el título de mi trabajo de investigación condiciones de las medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto durante la pandemia, en la Superintendencia del Mercado de Valores 2020.

## **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR - LINEAMIENTOS NORMATIVOS**

Sobre las obligaciones que debe tener presente el empleador estas deben estar dirigidas a optimizar las medidas de seguridad y salud de manera prioritaria, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

Siendo pertinente para ello dar cumplimiento a los lineamientos preliminares establecidos en esta resolución como es que el empleador debe contar con un plan para la vigilancia, prevención y control de la pandemia por el COVID-19, el mismo que a la vez debe ser de conformidad con lo establecido en ley de seguridad y

salud en el trabajo, y para ello es materia de fiscalización por la debida entidad correspondencia como es el caso de la SUSALUD, SUNAFIL y demás instituciones que tengan esta labor de fiscalización.

#### - **LINEAMIENTOS SOBRE PREVENCIÓN MEDIDA DE BIOSEGURIDAD**

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

#### **LINEAMIENTOS DE EVALUACION DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJADOR PREVIO AL REGRESO O REINCORPORACIÓN AL CENTRO DE TRABAJO.**

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

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

#### **LINEAMIENTOS SOBRE LA PROTECCIÓN PERSONAL**



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

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

El presente Decreto de Urgencia fue publicado el 15 de marzo del 2020, cuyo objetivo principal es dictar las medidas de prevención excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, siendo importante analizar el presente Decreto en vista que en el artículo 16, trata sobre el trabajo remoto el cual se caracteriza por la prestación de servicios en forma subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o en lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que le posibilite realizar sus labores en su domicilio o en el lugar de su cuarentena es decir fuera del centro de trabajo, siempre y cuando que por su naturaleza de las actividades labores lo permita realizar bajo esta modalidad y de tal manera que no sea necesaria su presencia física en su centro laboral, con la finalidad de disminuir la concentración en un mismo lugar de trabajadores que pueda poner en riesgo su salud; la presente norma también ha previsto en los casos de salud y trabajadores contagiados de COVID o con descanso medico se debe operar la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente, es decir sin afectar sus remuneraciones.

### **EQUIPO Y MEDIOS PARA DESARROLLAR EL TRABAJO REMOTO**

En la presente norma se ha previsto que en los casos que los trabajadores no estén en la modalidad convencional y se encuentren en el trabajo remoto deberán contar con la línea de internet, telefonía u otro medio de comunicación, u otra forma de enlace cuya naturaleza que resulten necesarios para dar cumplimiento con la

prestación de servicios y estos pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador el cual se debe tomar en consideración sobre todo para la población de riesgo a la que se le debe dar la debida la debida atención prioritaria.

### **1.1.3. Bases Teóricas**

#### **1.1.3.1. Conceptos generales**

#### **¿PORQUÉ SON IMPORTANTES LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORALES?**

La estandarización actual es aplicable a nuestra normativa profesional, desde el Compromiso No. 29783 y su reglamento DS N 005-2012-TR es el foco central de las comunicaciones profesionales, pues los accidentes o enfermedades relacionados con los compromisos provocan enormes pérdidas y pueden causar daños a trabajadores y trabajadoras. Sus vidas provocan graves consecuencias directas e indirectas a sus familias. Para los trabajadores, el acoso o los accidentes profesionales conllevan costes directos:

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

Como señala la propia regla general, como en el estudio de Jiménez et al., (2016), según los cálculos, la pérdida indirecta por accidente o enfermedad puede ser de cuatro a diez veces la pérdida directa, e incluso, además, por enfermedad o accidentes laborales Los trabajadores incurren en tantas pérdidas indirectas que, por lo general, les resulta difícil planificar el futuro. Por lo tanto, los gastos del empleador por accidentes laborales también se consideran enormes. Para una sociedad pequeña, el costo de un solo incidente puede traer un desastre financiero.

Para los empleadores, algunos costos directos son los siguientes:

- El asumir que costear un quehacer no realizado
- Los pagos que hay que perpetrar en noción de procedimiento hospitalario e indemnización
- La indemnización o la sustitución de máquinas y equipos dañados

- La depreciación o la perturbación estacional de la producción
- El crecimiento de los gastos en alineación y administración
- La potencial restricción de la aptitud del trabajo
- Las consecuencias negativas en la moral de otros trabajadores.

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

- Hay que suplantar al cumplidor lastimado o enfermo
- Hay que constituir a un diferente trabajador y entregarle momentos para que se acostumbre al puesto de trabajo
- Lleva período incluso que el desconocido trabajador produce al acento del preliminar.
- Se debe consagrar espacio a las obligadas averiguaciones, a escribir informes y a ejecutar formularios.
- A menudo, los accidentes suscitan ansiedad en los colegas del abrupto e influyen negativamente en las relaciones laborales.
- Las malas circunstancias sanitarias y de confianza en el territorio de labor asimismo pueden ser capaz de negativamente en la pintura pública de la compañía.

En América Latina, el costo estimado de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales puede elevarse al 3% o 4% de los beneficios privados totales de un estado, como se describe en la distribución general del trabajo, Jiménez et al. (2016). Como resultado, nadie sabe realmente el precio total del accidente o enfermedad asociado con la tarea, porque hay muchos costos indirectos junto con los costos directos más obvios, y estos valores son peligrosos.

La existencia de programas de energía y confianza en el lugar de trabajo puede ayudar a proteger la vida de los trabajadores al reducir los riesgos y sus consecuencias. El informe señala que el programa Fortaleza y Confianza también tiene un impacto positivo en los trabajadores decentes y productivos.

## **¿QUÉ ES LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL?**

Según la "Carta de Compromiso Global", Jiménez et al. (2016), la salud y la confianza en el trabajo es una derivación multidisciplinar, que abarca muchos

campos profesionales como la medicina, la industria de la salud y pilares. En la licitación más colectiva, debe cumplir justamente con:

- Proteger y mantener el más alto estado de riqueza física, mental y general de los trabajadores, sin importar el trabajo que realicen.
- Recuerde a los trabajadores que el medio ambiente puede tener un impacto negativo en la energía.
- Las precauciones de seguridad de los trabajadores en sus campos laborales pueden constituir un riesgo que forma parte de los factores negativos de poder.
- Asignar y mantener a los trabajadores en un entorno profesional adecuado a sus necesidades físicas o mentales.
- Asignar el trabajo profesional a los seres humanos para lograr la prosperidad integral, intelectual y física de los trabajadores.

Con el fin de adquirir la experiencia en salud y la certeza profesional necesarias para lograr estos objetivos, la ubicuidad del ajetreo ha puesto a empleadores y trabajadores en programas de salud y confianza, medicina profesional, higiene industrial, toxicología, comparación, confianza técnica y ergonomía, Psicología, etc.

Lamentablemente, en nuestra comunidad peruana, la vigilancia de los temas de robustez ocupacional es mucho menor que la vigilancia de los temas de protección ocupacional, porque colectivamente es más difícil resolver o predecir futuras emergencias laborales, lo que conduce a lo inevitable. La consecuencia de esto es un trabajo insalubre o inseguro.

En la actualidad, las actividades basadas en la energía y la confianza profesional tienen como objetivo prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y reconocer la correspondencia entre energía y protección de los trabajadores, áreas específicas y el entorno externo de forma equivalente al lugar de trabajo.

## **LOS DISTINTOS TIPOS DE RIESGOS**

En primer lugar, existen entornos de trabajo evidentemente inseguros, como maquinaria desprotegida, suelos resbaladizos o medidas de protección contra incendios insuficientes, pero también hay diferentes tipos de peligros ocultos (es

decir, peligros peligrosos, pero no obvios) y otros (OIT, 2003):

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

En la promesa, la mayoría de los trabajadores enfrentan diferentes riesgos de esta naturaleza. Del mismo modo, a través del modelo, es fácil inferir un lugar de trabajo donde las piezas están expuestas a productos químicos, maquinaria desprotegida y ruidosa, altas temperaturas, pisos resbaladizos, etc.

Los trabajadores no crearon riesgo; en muchos casos, el riesgo está actualmente en el área de trabajo. Por tanto, la tarea del sindicato en el ámbito de la energía y la protección profesional es hacer esta tarea fuera de toda duda modificando la jornada laboral y los procesos laborales inseguros. En otras palabras, la solución se basará en reducir el riesgo, no en obligar a los trabajadores a asociarse con un entorno inseguro.

Exigir que los trabajadores usen ropa protectora con clima insuficiente en su área es un modo que requiere que los trabajadores interactúen entre adaptarse a entornos inseguros, para que aquellos que se adaptan a los requisitos de orientación puedan adaptarse a un personal obediente y conveniente.

Es importante que los sindicatos mantengan esta visión (Organización Internacional del Trabajo, 2003), porque muchos empleadores culparán a los trabajadores cuando aparecen las cuotas, diciendo que los trabajadores son negligentes, y estacualidad significa que este rol puede establecerse de manera más convincente. Si los trabajadores cambian su comportamiento, o el empleador contrata trabajadores que nunca se han equivocado.

Cualquiera en la tierra comete errores, por lo que también está mal ser humanitario, pero los trabajadores no deben pagar por los errores que existen. Haga que los trabajadores comprendan completamente los accidentes confirmados, y los accidentes no ocurrirán. Tener en cuenta la confianza puede aumentar esta situación, pero no elimina los procedimientos o situaciones laborales inseguras.

A partir de este razonamiento, cuando el proceso de trabajo aún se encuentra en la etapa de pensamiento y se puede establecer el estado de protección en los recursos laborales, se puede realizar la sospecha más poderosa de accidentes y enfermedades.

### **¿Cómo combate los peligros el organismo?**

Desde un punto de vista biológico, los organismos humanos tienen un sistema de protección natural que puede ayudarlos a resistir múltiples riesgos (peligros) (Organización Internacional del Trabajo, 2003). Estos sistemas de protección también pueden ayudar al cuerpo a curarse a sí mismo en caso de lesiones e infecciones.

Sigue siendo muy conveniente. Existen riesgos de bacterias, toxinas, productos químicos, polvo, vapor, ruido, temperaturas extremas, procedimientos laborales, etc., personas similares pueden vivir bajo promesa (o en un cilindro separado) o irritarse en entornos normales. La divergencia del sistema de protección del cuerpo humano (colchón de aire) (OIT, 2003).

### **¿Cómo entran las sustancias peligrosas al cuerpo humano?**

Si observa la imagen del cuerpo humano, encontrará que representa una amenaza para el universo exterior a través de diferentes superficies (la epidermis, el pecho, la nariz, la entrada e intestinos, el tracto urinario y el tracto reproductivo).

A través de cualquiera de estas superficies se pueden encontrar sustancias nocivas (como productos químicos y microorganismos, bacterias y toxinas) en la piscina (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

Las formas más comunes de ingresar son:

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

c) La boca (deglución).

### **¿Qué tipos de peligros existen en el lugar de trabajo?**

Los riesgos que pueden perseguirse en sus áreas de compromiso son los siguientes (Organización Internacional del Trabajo, 2003):

- **Riesgos químicos.** Debido a líquido, sólido, polvo, humo, vapor, gas.
- **Riesgos físicos.** Los ejemplos incluyen sonido, vibración, maquinaria desprotegida, iluminación defectuosa, radiación, temperaturas extremas (frías o calientes).
- **Riesgos biológicos.** Causado por bacterias, toxinas, infestación. Residuos infecciosos.
- **Riesgos psicológicos.** Por tensión e influencia.
- **La no utilización de los principios de la ergonomía.** Esto indica la coexistencia de máquinas y herramientas mal diseñadas o apunta a compromisos incorrectos.

Dado que el sistema de protección del sindicato no siempre puede disputar estos riesgos, es importante comprender los riesgos en el trabajo y qué medidas de control deben tomarse para prevenirlos.

Comprender los riesgos le ayudará cuando trabaje con asociaciones y empleadores para eliminarlos (OIT, 2003).

### **¿Cómo saber si tiene una enfermedad respiratoria en el trabajo?**

Su cuerpo cuenta con diferentes mecanismos que pueden expresar signos de miedo cuando existe un riesgo, a través de estos mecanismos pueden brindar respuestas físicas o señales o advertencias (OIT, 2003).

De esta manera, los nuevos trabajadores y los nuevos visitantes son otra señal potencial de peligro en el lugar de trabajo porque están "expuestos al nuevo entorno" y pueden decirle si encuentran problemas de energía cuando llegan al área de trabajo.

### **¿Qué tipos de peligros en el lugar de trabajo pueden causar lesiones y enfermedades ocupacionales de la piel?**

Hay muchos materiales o condiciones en el campo de trabajo que pueden causar enfermedades y lesiones a la piel profesional de manera estacional o continua.

- Los procesos que involucran fricción, presión y otras formas de poder (por ejemplo, trabajadores que usan remachadoras, astilladoras, barrenas y martillos neumáticos) pueden causar callosidades, ampollas, daño a los nervios, cortes, etc. (Organización Internacional del Trabajo, Año 2003).
- Las sustancias químicas son los elementos básicos de las enfermedades profesionales epidérmicas (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

La dermatitis puede dejar una profunda impresión en los trabajadores expuestos a la naturaleza. Por lo general, los síntomas solo aparecen cuando las ganancias generadas por el hombre están relacionadas con la dermis, y los síntomas desaparecen cuando los empresarios dejan de estar relacionados con las ganancias generadas por el hombre.

### **1.1.3.3. PRINCIPIOS DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **A. Principio de prevención**

En esta norma, la legislación nacional estipula que la obligación principal es garantizar los medios y las condiciones para proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo.

De igual forma, el principio no solo se regirá por los trabajadores que mantengan relaciones de subordinación, sino que también se aplicará a aquellas partes que no tengan una relación laboral, presten servicios o estén dentro del ámbito de un centro de trabajo.

De igual forma, se debe tener en cuenta que, por factores sociales, laborales y biológicos, el código ha incluido a la mujer en la evaluación y prevención de riesgos para la salud ocupacional, pues teniendo en cuenta el principio de prevención, los empresarios están obligados a velar por la salud y el bienestar de todo su personal.

Como claro ejemplo práctico, limpiadores, inspectores, prestadores de servicios, trabajadores contratistas y subcontratistas, subcontratistas,



intermediarios laborales, clientes, etc. pueden estar en el centro de trabajo y el empleador debe mantener la integridad de la persona que trabaja para él.

## **B. Principio de responsabilidad**

De acuerdo con los principios anteriores, los empleadores soportan objetivamente todos los impactos económicos, legales y de otro tipo causados por accidentes o enfermedades sufridos por los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

En este sentido, esta obligación de principio está relacionada con el sistema de compensación por accidentes de trabajo y el sistema de seguro de accidentes de trabajo, sistemas que se establecen para pagar la asistencia médica y los servicios de rehabilitación en beneficio de las víctimas de los trabajadores. Lesión o discapacidad.

A través de ellos, también se pagan beneficios de compensación a los trabajadores afectados y sus familias durante el período de discapacidad (Paule Rey, citado en Jiménez et al., 2016).

## **C. Principio de cooperación**

Nuestra legislación prevé el rol inclusivo y diligente de las partes, porque el Estado, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones sindicales deben establecer mecanismos de participación para asegurar la cooperación y coordinación permanente para cumplir con las obligaciones de Ley en el país. Salud y seguridad en el trabajo.

## **D. Principio de información y capacitación**

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben en general información oportuna y adecuada por parte de los empleadores y una formación preventiva en las tareas a realizar, centrándose en aspectos que pueden suponer riesgos para la vida y la salud de los trabajadores y sus familias.

De hecho, este principio ha sido reconocido en el artículo N° 49, g) de la "Ley

de Seguridad y Salud en el Trabajo" estipulado en el Decreto Supremo N 005-2012-Ten diferentes capítulos normativos. Al determinar que el empleador está obligado a realizar oportuna y garantizar adecuadamente la formación en seguridad y salud del centro y de los departamentos de trabajo o funcionales específicos: en el momento de la contratación, independientemente del método de trabajo o duración, durante el trabajo. Mano de obra, así como cambios de función, puesto o tecnología.

Para ello, a través del análisis de la propia norma, se consideran dos cuestiones relacionadas, que son señaladas por los principios de información y formación:

- La formación debe ser oportuna, porque la finalidad de la formación es prevenir los riesgos laborales. Por esta razón, se debe desarrollar un plan de mentoría para asegurar que los trabajadores estén capacitados antes de comenzar a trabajar.
- Una vez obtenida la información suficiente, es necesario transmitir esta conciencia a los trabajadores y sus representantes, orientación y formación necesaria según el nivel técnico de las actividades de los trabajadores y la naturaleza de sus funciones.

#### **E. Principio de gestión integral**

El estándar adoptado por este principio es que todo empleador debe promover e incorporar la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la gestión general de la empresa; por lo tanto, los empleadores están obligados a implementar un sistema de gestión integral relacionado con la salud y seguridad en el lugar de trabajo para garantizar un trabajo seguro alrededores.

#### **F. Principio de atención integral de la salud**

El nuevo sistema de protección de la ética y la salud ocupacional para los trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales reconoce el derecho a recibir los beneficios de salud necesarios y adecuados antes de la recuperación y rehabilitación. En este caso, buscan la reincorporación al

trabajo mediante la adopción de Sistema de seguro de pensiones por accidentes de trabajo, invalidez o maternidad y pensión por invalidez.

#### **G. Principio de consulta y participación**

Según las directrices, el Estado de Nueva York promueve los mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de los actores sociales más representativos para mejorar la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

#### **H. Principio de primacía de la realidad**

Este principio es uno de los principales principios rectores que rigen la propia legislación laboral, y mientras exista una diferencia entre el sustento documental y la realidad, las autoridades deben elegir lo que se puede probar en la realidad.

Por lo tanto, la norma describe que los empleadores, trabajadores, representantes de los trabajadores y la gerencia, y otras entidades públicas y privadas responsables de cumplir con las regulaciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo deben proporcionar información completa y precisa sobre este asunto.

#### **I. Principio de protección**

El principio descrito establece que los trabajadores tienen derecho a exigir que el Estado y los empleadores estén obligados a garantizar condiciones de trabajo dignas para asegurar su salud, vida física y psíquica; asimismo, estas condiciones deben tender a:

- a) Trabajar en un entorno seguro y saludable.
- b) Las condiciones de trabajo son compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y brindan posibilidades reales para alcanzar los objetivos personales de los trabajadores.

Por tanto, el principio de protección tiene como objetivo proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo o durante el trabajo. Asimismo, los

empresarios deben adoptar gradualmente medidas legislativas en esta materia para prevenir los riesgos laborales.

#### **1.1.2.4. OTRAS CUESTIONES DE SALUD Y SEGURIDAD IMPORTANTES PARA LOS TRABAJADORES**

Existen otros temas de energía y confianza que están básicamente relacionados con los trabajadores: los temas de protección, la concepción eréctil y el embarazo, y el compromiso de la carga que se debe soportar mecánicamente son tres situaciones que preocupan a muchos trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

##### **A. La seguridad personal**

Protección para hombres y mujeres que trabajan en lugares oscuros u oscuros (como subterráneos), y para mujeres que trabajan solas o en áreas remotas del área de compromiso (Acuerdo OIT N° 103).

##### **B. Las licencias de maternidad**

Para mantener la energía y la confianza de los trabajadores, también es importante tener suficientes habilidades durante la licencia de maternidad. El permiso de embarazo también debe acreditar que la trabajadora tiene derecho a regresar al lugar de trabajo con el mismo salario y más allá del problema del envejecimiento.

En algunos países / regiones, algunos empleadores son más atrevidos de lo que exigen las regulaciones gubernamentales. Es posible que su sindicato desee comenzar a negociar este lugar con su empleador.

Los sindicatos pueden trabajar juntos para ayudar a los trabajadores a asentarse asegurándose de que los empleadores cumplan con el valor mínimo garantizado por el embarazo para encontrar esta capacidad en su estado. Si no hay una ley en esta área, el sindicato esperará presionar al gobierno para promover la formulación de la ley.

##### **C. Los pesos máximos**

Si se requiere o se requiere que los trabajadores carguen manualmente cargas que exceden su capacidad mecánica, se puede dañar seriamente la energía y protección de los trabajadores. Debe haber arreglos adecuados para que las trabajadoras no tengan que hacer esto.

#### **1.1.3.4. LA AMPLITUD DEL PROBLEMA EN EL MUNDO**

##### **a. Los accidentes**

De acuerdo con la ambigüedad de la OIT antes mencionada (como lo describen Jiménez et al., 2016), ahora se puede ver que han reformado el poder y la protección de los trabajadores en el contexto general de los países industrializados. Los últimos 20 a 30 años (OIT, 2003); sin embargo, en lo que respecta a la situación en el país en curso, debido a la falta y falla de la ubicación y registro de accidentes y enfermedades, es relativamente incierto y muy tranquilo; el mecanismo de registro y transmisión de informes.

De esta forma, diversos informes generales han señalado que se han producido 120 millones de accidentes laborales en el planeta, de los cuales 200.000 personas han fallecido (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

El número de accidentes mortales en los países en desarrollo es solo ligeramente superior al de los países industrializados. Esta divergencia se debe principalmente a la coexistencia de mejores programas de energía y protección y servicios médicos y de primeros auxilios superiores en los países industrializados; cooperación activa con los trabajadores para proteger la energía y la confianza. Decisión de problema (bastante inseguro en nuestro país).

Algunas industrias del planeta en las que aumenta el riesgo de accidentes son: excavación, plantación (incluida la silvicultura y el procesamiento bruto) y la construcción (OIT, 2003).

##### **b. ¿Cómo determinar la causa de un accidente?**

En algunos casos, es posible determinar la causa de un incidente

profesional, lo cual es un obstáculo considerable, en este caso, la esclavitud de hecho oculta ha dado lugar a un incidente que provocó una conmoción cerebral para el personal de cumplimiento.

A través de la explicación, los accidentes a menudo son causados por empleadores que pueden no prestar suficiente atención (OIT, 1990), y es posible que los empleadores no tengan la capacitación adecuada para el personal de cumplimiento y los distribuidores no hayan proporcionado información engañosa sobre el producto.

El fuerte aumento de las tasas de mortalidad en los países en desarrollo subraya la falta de energía centrada en el suministro y la falta de confianza en el empleo del plan. Por tanto, es especialmente importante promover el desarrollo de servicios energéticos profesionales mediante el establecimiento de médicos que puedan detectar de forma precoz las enfermedades profesionales.

### **c. Las enfermedades**

Algunas enfermedades profesionales son conocidas desde hace muchos años (OIT, 2003), estas enfermedades afectarán a trabajadores con diferentes condiciones, dependiendo de la naturaleza de los factores inseguros, el recorrido de la exposición, el número, etc.

Algunas de las enfermedades profesionales más famosas son:

- Enfermedad por asbesto (causada por asbesto o asbesto, asbesto rugoso que se usa a menudo en materiales de aislamiento, pastillas de freno de automóviles, etc.)
- Silicosis (causada por dióxido de silicio, muy común en granjas, con brillo de material particulado, etc.)
- Envenenamiento por plomo (causado por plomo, que es tradicional en las fábricas de baterías y baterías, fábricas de pintura, etc.)
- Desventajas de la auscultación provocada por el sonido (es tradicional en muchos lugares de contacto, incluidos aeropuertos, y lugares de trabajo donde se utilizan máquinas ruidosas (como punzonadoras o equipos de perforación).

Existen diferentes problemas energéticos que pueden ser graves y pueden

atribuirse a las malas condiciones de la promesa, entre ellos (OIT, 2003):

- Las enfermedades cardíacas
- Enfermedad quirúrgica del músculo esquelético de cada espécimen, daño permanente de la parte trasera o enfermedad muscular.
- Las alergias
- Los problemas de la ocupación reproductora.
- Los trastornos que provoca la elasticidad.

Muchos países en desarrollo solo se comunican cuando unos pocos trabajadores padecen enfermedades relacionadas con el trabajo.

Estas cifras parecen ser peores que las del medio ambiente por varias razones, que incluyen:

- La escasez o la alucinación de mecanismos de transmisión de informes.
- La perspectiva de servicios de salubridad profesional.
- Defectos en médicos y profesionales de la salud que puedan identificar enfermedades relacionadas con el trabajo.

Por estas y otras razones, casi se puede suponer que, en determinadas condiciones, el número de trabajadores que padecen enfermedades profesionales es mucho mayor (Organización Internacional del Trabajo, 2003). De hecho, en la actualidad, el número y los tipos de enfermedades profesionales han aumentado, reduciendo parcialmente la proporción en los países en desarrollo e industrializados.

#### **d. ¿Cómo determinar la causa de una enfermedad profesional?**

Por lo general, es difícil determinar el origen de la enfermedad relacionada con el compromiso, entre otras razones, incluido un período de tiempo posterior al incidente (es decir, pueden pasar varios años para demostrar que el acoso afectará significativamente la energía del cumplidor). Cuando se detecta una molestia, puede ser muy lento lidiar con ella o determinar qué riesgos está tomando una persona diligente en otras ocasiones. Otros factores, como los cambios en los compromisos o los procedimientos personales (por ejemplo, fumar o ingerir bebidas alcohólicas), agravan aún más el problema de vincular la exposición al final del trabajo a las manifestaciones de la enfermedad.

Sin embargo, en la actualidad se conocen principalmente algunos riesgos laborales y cada año aparecen nuevos productos químicos y tecnologías que traen nuevos riesgos para los trabajadores y las empresas y estos riesgos suelen ser desconocidos.

Estos riesgos nuevos y desconocidos plantean serios problemas para trabajadores, empresarios, profesores y científicos, es decir, son graves problemas para todo aquel que se ocupa de la energía de los trabajadores y las consecuencias de factores peligrosos en el círculo intermedio.

#### **1.1.3.6. INFORMACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS NIÑOS TRABAJADORES**

Según el Compromiso Global, a principios de la década de 1990, se estimaba que entre 100 millones y 200 millones de niños menores de 15 años trabajaban en el planeta, y la mayoría de estos niños trabajadores todavía están progresando (Organización Internacional del Trabajo, 1990)

Dado que es difícil saber el número exacto de trabajo infantil en el planeta, por no decir que es insostenible, también se acepta generalmente que estos números son mucho más bajos que la situación real: los números existentes pueden más del doble (International Labor Organización, 2003).

Las estimaciones oficiales se subestiman porque solo incluyen el trabajo infantil a tiempo completo y el trabajo infantil. En conjunto, en muchos países, el agotamiento del parto está prohibido y, por lo tanto, no se discute. Incluso si se comunica formalmente en este momento, se depreciará por diferentes motivos en diversas situaciones.

En este sentido, el acuerdo sobre el trabajo de los niños tiene muchos efectos, el más importante de los cuales puede ser que los niños trabajadores no vayan a la escuela (OIT, 2003), porque un niño que no va a la escuela tiene pocas posibilidades de progresar. O transfiera una presencia superior. Incluso si el niño obediente logra continuar la escuela, lo más probable es que obtenga malas calificaciones, suspenda y abandone.

Estas lamentables consecuencias están directamente relacionadas con las largas horas de trabajo del niño, el agotamiento y la incapacidad de acumular la voluntad de reprobado la escuela.



Como todos sabemos, al igual que los adultos, se enfrentan a diferentes riesgos de protección ocupacional, porque resulta que los riesgos ocupacionales y los entornos comprometidos pueden tener un impacto en el desarrollo a largo plazo de los niños ocupados.

#### **A. La exposición a los agentes medioambientales**

En diferentes ocupaciones, los niños que trabajan enfrentan riesgos químicos y físicos en la energía. Aunque hay pocos estudios sobre las consecuencias de los riesgos ocupacionales en el trabajo, asumiendo que los niños son más inseguros que los adultos, sufrirán Problemas relacionados con la energía física.

Colectivamente, a nivel espiritual, los problemas energéticos asociados con los trabajadores adultos son más riesgosos para el trabajo infantil que los trabajadores adultos.

En comparación con los adultos expuestos al mismo conjunto de sustancias químicas, el trabajo infantil puede resaltar a la población afectada con mayor rapidez y gravedad (Organización Internacional del Trabajo, 2003), por el contrario, el propósito de exhibición recomendado para adultos no protege a los niños.

Por lo tanto, a partir de muy pocas consultas se puede ver que, a niveles de exposición similares, los niños tienden a sumergirse en niveles más altos de plomo del que pueden absorber los adultos. Juntos, tienen más probabilidades de sufrir daños graves por energía sexual permanente durante la exposición al plomo. Se han extraído conclusiones similares a partir de estudios de niños trabajadores expuestos a la sílice en la fabricación de pizarra, niñas que hilan y tejen en fábricas de fibra de viscosa y trabajadores frescos expuestos al benceno.

En conjunto, durante el período de responsabilidad, los nuevos trabajadores tienen más probabilidades de perder la audición que los adultos. Por tanto, de la misma forma, si hay niños y nuevos trabajadores trabajando en el campo, es necesario determinar los límites de la exposición para minimizar el sonido.

#### **B. La capacidad de trabajo y las limitaciones**

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

- Seleccionar y ajustar operadores, diseñar herramientas y máquinas.
- Responsable del diseño de puestos; procedimientos y uso de puestos de responsabilidad.
- La disposición de horarios laborales y periodos de pausa.
- El diseño del dispositivo de seguridad particular.
- El registro de los factores materiales del ámbito laboral.

En esta situación decepcionante, es difícil determinar y eliminar los riesgos que el diseño de la conducta profesional trae a los niños, porque cada niño crece y se desarrolla a su propio ritmo. Por otro lado, para los adultos, es posible evaluar las posibilidades y limitaciones de la deuda en su conjunto. Para los niños, es necesario verificar la evaluación específica de la unidad infantil, porque hay muchos cambios en el centro de cada conjunto.

El sistema de conocimientos de la Organización Mundial de la Salud (Acuerdo de la Organización del Trabajo No. 103) sobre los riesgos de los niños trabajadores resume las siguientes conclusiones de algunos estudios sobre la energía de los niños trabajadores:

- Agudeza sensorial de los niños que utilizan fibra óptica o cable fino. Tejer alfombras o bordar, o trabajar normalmente en una fábrica de microcomputadoras estropeará el resultado dentro de cinco a ocho años.
- Los niños que utilizan herramientas manuales diseñadas para adultos tienen un mayor riesgo de agotamiento y lesiones.
- Los niños que utilizan asientos y bancos de trabajo diseñados para adultos tienen más problemas con el sistema musculoesquelético.
- Cuando el equipo de protección personal existente en el lugar de trabajo no es adecuado para los niños, no tienen más remedio que trabajar sin niños, o improvisar para usar equipos que realmente no pueden proteger a los niños, como cubrirse la nariz y la nariz. Use toallas de papel en lugar de respiradores.
- En comparación con los adultos, los trabajadores jóvenes tienen menor

resistencia al calor, por lo que se recomienda bajar el límite de calor cuando se trabaja con niños.

### **C. Los riesgos psicosociales para los niños trabajadores**

Las circunstancias especiales del parto y el trabajo a tiempo parcial provocarán muchos factores de riesgo psicosocial (es decir, psicología, desarrollo y comportamiento) para los niños que trabajan.

Además, pueden reaccionar de manera diferente a los adultos que sufren riesgos psicosociales similares. Independientemente del tipo de trabajo que realice, existen varios factores estresantes psicosociales comunes relacionados con el trabajo infantil. En particular, las lamentables condiciones socioeconómicas y familiares que obligan a los niños a trabajar son en sí mismas una fuente de tensión.

La mayoría de los niños que pueden trabajar no pueden seguir las etapas normales de crecimiento de sus hijos. Aunque este es un campo de investigación relativamente nuevo, la Organización Mundial de la Salud ha revisado algunos estudios sobre los problemas sociales y psicosociales de los niños trabajadores y ha llegado a las siguientes conclusiones (OIT, 2003):

- a. Los niños que trabajan en plantaciones y granjas tienen más probabilidades de tener vidas inestables porque constantemente "se ponen al día con las cosechas" con sus padres. Los niños cambian de escuela a medida que sus padres se desplazan para lograr la estacionalidad; trabajan muchas horas y realizan tareas pesadas y arduas. El trabajo hace que los niños en el trabajo se sientan cansados y aburridos. Se vuelven fríos e introvertidos y, a menudo, se sienten inútiles.
- b. Trabajando como zapatero en la calle, un vendedor de periódicos, un mensajero, un barrendero, un vendedor de comida y puestos de mercado, y los niños que ayudaron en los robos ilegales sufrieron diversos disturbios. A menudo firman contratos de trabajo normal; muestran signos de fatiga excesiva; beben café, cigarrillos y alcohol; padecen enfermedades de transmisión sexual; se oponen al control de los padres;

participan en actividades delictivas; sus cuerpos se deforman y su crecimiento y desarrollo están bloqueados.

- c. Los niños que trabajan en la fábrica deben ser responsables, puntuales y vigilantes en todo momento para seguir trabajando y evitar lesiones que puedan dañarlos permanentemente. Trabajan ininterrumpidamente durante largos períodos de tiempo, lo que a menudo causa daño mental. No pueden imaginar ni fantasear como la mayoría de los niños, porque a menudo trabajan en máquinas peligrosas, por lo que su mundo de pensamiento se vuelve extremadamente pobre.

Los trabajadores, los empleadores, el gobierno y toda la comunidad deben compartir la responsabilidad de combatir los factores de riesgo psicosocial que afectan particularmente al trabajo infantil. Los trabajadores y los empleadores deben comprender mejor los requisitos básicos de un entorno de trabajo saludable, cómo adaptar el trabajo a las capacidades y necesidades de cada trabajador y aprender a mantener un entorno de trabajo saludable y seguro.

Por tanto, las comunidades y las autoridades pueden intervenir mediante planes socioeconómicos y tener en cuenta las necesidades de salud y educación de los niños para determinar el tipo de trabajo adecuado para los niños.

#### **D. La atención primaria de salud de los niños trabajadores**

En términos generales, el trabajo infantil no recibe atención médica y la organización de los servicios generales de salud no puede cuidar la salud de los niños trabajadores. La organización de los servicios de salud ocupacional puede cuidar la salud de los trabajadores adultos. Y jóvenes (15 años o más). De hecho, una de las tareas de los servicios de salud ocupacional es excluir a los niños que son demasiado pequeños para trabajar, pero el hecho es que los niños que tienen que trabajar seguirán trabajando a pesar de la falta de servicios de salud.

Uno de los objetivos de la atención primaria de salud es "llegar a las personas que viven y trabajan, incluido el trabajo infantil", los servicios de atención primaria de salud, el uso del personal médico y de enfermería de la comunidad y los servicios relacionados. Pueden confiar en los servicios de salud ocupacional y deben poder

proporcionar los servicios básicos necesarios para proteger el trabajo infantil.

### **1.1.3.7. LA EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN CONTRA LOS RIESGOS LABORALES**

La teoría y los métodos legales de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales han pasado por tres etapas de avance, dando como resultado el siguiente proceso, a saber: prestar atención a la indemnización por estos daños desde la perspectiva de la indemnización, es decir, buscar que el empleador sea responsable de los daños ocasionados; seguridad social Avances en la ley para poder clasificar los accidentes y enfermedades laborales en una determinada tipología legal para identificarlos como un estado típico que requiere cobertura de beneficios especiales, y finalmente implementar la prevención de riesgos laborales (Lengua, 2013).

Como se ha afirmado plenamente en algunas partes de la teoría, la tensión entre mantenimiento y prevención siempre ha dominado los riesgos laborales, mientras que las patentes dominaron en las primeras etapas de los primeros. Por el contrario, las tendencias recientes Es un avance normativo sin precedentes en las regulaciones. Según el efecto reparador, los fármacos preventivos pueden prevenir el estancamiento conceptual (Igartua, 2008).

Sin embargo, dado que el puesto teórico ya es suficiente, se prioriza la posterior restauración del riesgo laboral de acuerdo a las normas de responsabilidad contractual, por lo que se les traslada a otros puestos activamente seleccionados para su implementación para realizar y supervisar funciones específicas para evitar contratiempos laborales.

En efecto, hoy en día, los riesgos profesionales ya no se analizan solo desde la perspectiva de la indemnización por daños o la posibilidad de indemnización por parte del sujeto ilegal, sino desde la perspectiva de la ley para enfrentar la connivencia. La indemnización se realiza mediante mecanismos de legalidad o de seguridad social, seguida de la indemnización en el ámbito de la normativa denominada "sistema de prevención de riesgos profesionales".

Por tanto, para comprender las funciones y aplicaciones prácticas del actual sistema de seguridad y salud en el trabajo (OIT, 2003), es necesario partir de la siguiente premisa: la normativa preventiva toma como referencia la normativa compensatoria. Por lo tanto, en nuestro tiempo, se ignora por completo la calificación de este año o la existencia de la calificación de este año, pues el motivo de la omisión o violación de las normas aplicables en nuestro sistema nacional no se basa en la ocurrencia de un evento por el cual el empleador debe ser compensado (a través de reclamos), incluso, independientemente de que los hechos sean independientes o no, si los hechos son reconocidos y / o participados por el departamento de seguridad social (cubiertos por los beneficios que brindan).

Sin embargo, para poder analizar el impacto real de la posición teórica actual sobre la seguridad, continuaremos analizando tres etapas correspondientes:

#### **A. Perspectiva resarcitoria**

Desde un punto de vista histórico, desde el nacimiento de la legislación laboral siempre han existido los accidentes y enfermedades laborales, sin embargo, en la etapa histórica conocida como Revolución Industrial, la razón relevante para la popularización del proceso actual es el fortalecimiento de este proceso de utilizar la fiebre de las máquinas se ha convertido en un papel importante en el proceso de producción, lo que afecta directamente a la seguridad de los trabajadores (Ramos, 2009).

De hecho, considerando que, en tal período, las máquinas y la tecnología no han considerado brindar medidas de protección a los operarios, sin mencionar que las personas se dan cuenta de que se deben adoptar condiciones de seguridad y salud en el trabajo; por lo tanto, en esta etapa, es beneficioso para el mundo. El progreso tecnológico y económico de China es también (irónicamente) una experiencia dolorosa en el campo del trabajo, que es el resultado de luchas de clases paralelas debido a la explotación indiscriminada del trabajo.

En efecto, debido al mecanismo, la revolución provocó tareas de producción que antes se basaban principalmente en el despliegue de los cuerpos de los trabajadores, estos motores se reconfiguraron mediante la inserción de nuevos motores que superarían la fuerza muscular habitual.

Las nuevas máquinas impulsadas por vapor, electricidad y combustible pueden dar forma a los sistemas de producción en masa que cambian el mundo; sin embargo, al mismo tiempo, estos mismos mecanismos aumentan ostensiblemente los riesgos de los trabajadores, no solo porque la fuerza impulsora en sí misma contiene y reproduce Velocidad, impulso y efectos potencialmente nocivos en el ser humano, pero también porque aumentan paulatinamente estos riesgos. Los riesgos físicos son más o menos notorios y otros peligros intangibles de diferente naturaleza, a saber, el uso de productos químicos, insumos y ofensivos. El daño de los materiales a la integridad y la salud personal.

La sociedad, que todavía está deslumbrada por los incidentes mecánicos, no se dio cuenta del peligro para los trabajadores, pero fue algún tiempo después del inicio de la revolución industrial. Pero en ese período, los accidentes laborales han causado un gran número de víctimas y han provocado discapacidades físicas, enfermedades y discapacidades diversas (Castejón, como lo describen Jiménez et al., 2016). Por supuesto, no fue hasta mediados del siglo XIX que las consecuencias de los riesgos laborales cobraron importancia, cuando se inició la investigación sobre medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Por el contrario, luego de completada y desarrollada la revolución, lamentablemente la gente desarrolló un cierto (pero no muy serio) interés por el trabajo, en esta etapa, con las inagotables reservas industriales de los trabajadores, los productores estaban básicamente exentos de responsabilidad. Salarios impagos o impagos (Ramos, 2009)

En ese momento, el concepto de riesgo laboral (concepto que se refiere a los accidentes laborales y luego a las enfermedades profesionales) se originó originalmente en el derecho francés (Lyon, como lo describen Jiménez et al., 2016). En este sentido, se puede decir que inicialmente Solo desde la perspectiva de la indemnización para hacer frente a los riesgos laborales, con el fin de reducir las consecuencias del infortunio para los trabajadores y sus familias a través de una indemnización basada en los intereses legales iniciales. Esto es para determinar la vergüenza del empleador y finalmente determinar las reglas para orientar las reclamaciones por daños.

A pesar de los supuestos dispersos de la teoría laboral, cuál es la teoría aplicable o la base aplicable para reducir los peligros y riesgos laborales, e incluso cuál es el nombre más apropiado, todavía nos concentraremos en la siguiente compilación:

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

Desde el punto de vista de la prevención, la etapa actual de la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no cuenta con un método planificado, lo que puntualmente aclaró que la conclusión inconclusa actual es que la ley no legisla para tomar públicamente medidas preventivas (especialmente en actividades). Altamente complicado), porque esto es absolutamente inexacto; aunque sí hay leyes que tienden a tomar medidas preventivas en el trabajo, no toman prácticas de gestión de riesgos en el trabajo, que es el enfoque que se toma hoy.

Cabe resaltar que el tratamiento legal de los accidentes laborales es anterior al tratamiento legal de las enfermedades profesionales, pues si bien es bien sabido que el concepto de enfermedades profesionales nació en la sede de la ley y básicamente relacionado con los accidentes, se recibió posteriormente en la normativa de seguridad social. Feng Nature Book, aunque tienen un efecto común, se está separando gradualmente de él.

Por lo tanto, los estándares discriminatorios son comprensibles en la teoría y en la práctica, porque en comparación con las enfermedades relacionadas con el trabajo, los accidentes de trabajo siempre son causados por una percepción más directa, y las características de las enfermedades relacionadas con el trabajo suelen ser adquiridas gradualmente y empeoradas silenciosamente por los trabajadores.

En este sentido, no fue hasta el desastre de Chernobyl en 1986 (Díaz, 2011) que la gente realmente se dio cuenta de la urgencia de la prevención, lo que dio



lugar al concepto de perspectiva preventiva o “cultura de seguridad”. Este concepto ha recibido una amplia atención en diferentes legislaciones de todo el mundo, sin tener en cuenta el fuerte impulso de la OIT hacia este objetivo, pero reconocer la necesidad de un entorno de trabajo seguro es el desarrollo de ideas y el progreso social. Producto de la ciencia, la ingeniería y por supuesto la ley, porque enfatizar la dignidad personal de los trabajadores y respetar la vida y el carácter de los trabajadores son logros que se han logrado simultáneamente con el desarrollo de los derechos humanos durante un largo período de tiempo.

Al tratar la salud y la seguridad en el trabajo como un componente y elemento configurador del trabajo decente (el objetivo estratégico actual de la Organización Internacional del Trabajo (2003)), se enfatiza la importancia de la prevención, lo que significa que dentro de la empresa, al igual que la OIT. Como señaló el funcionario en su informe anual de 1999<sup>44</sup>, la cuestión principal del derecho a la protección social, uno de los cuatro pilares del trabajo decente, es la seguridad y la salud en el trabajo.

Asimismo, a efectos académicos, continuaremos describiendo las teorías desarrolladas durante las etapas históricas señaladas:

## **B. La teoría de la responsabilidad extracontractual**

Como alternativa al infortunio ocupacional, se especula que todas las actividades tienen inherentemente un cierto grado de riesgo, en algunos casos menores que en otros, pero el razonamiento subyacente es extenso y ambiguo con los riesgos ocupacionales. Porque: Aunque los accidentes laborales se consideran actos ilegales de los empleadores, la gente entiende que estas desgracias (y las enfermedades profesionales posteriores son en gran medida impredecibles para la gente corriente. Esta es una característica típica del sistema de producción económica, pero también la plena responsabilidad del empleador durante este período). Como se mencionó anteriormente, el daño causado a los trabajadores es el comportamiento ilegal especificado en el resultado nocivo.

En este caso, la primera forma de afrontar los riesgos laborales es a través de la obligación general de no causar daño (no comunismo), porque la pérdida del

trabajo parece ser otra manifestación del proceso normal de cambio de las cosas. Y el modo normal de convivencia humana.

Por supuesto, en esta etapa, es imposible vincular el trabajo desafortunado con las obligaciones laborales finales. Por lo tanto, a través de la "Primera Declaración de Trabajo Decente" de la OIT, el informe del Director General de la 87a reunión de la OIT Esto se explica. La Conferencia Internacional del Trabajo de 1999 (OIT, 2003) se denominó "trabajo productivo realizado en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad, en el que se protegen los derechos y se proporciona una remuneración adecuada y protección social". Derivado del contrato de trabajo, porque su concepto está en construcción.

La teoría jurídica exige que, además del daño y perjuicio sufrido, la culpa o negligencia también se pruebe de acuerdo con las normas y estándares del common law. Por ello, una de las mayores dificultades que presenta su aplicación es la prueba de la carga de la prueba. Prueba) se impone a la víctima, lo que hace casi imposible la posibilidad de obtener una indemnización.

Esto se debe a que la responsabilidad por negligencia se basa en la forma puramente aquilina de responsabilidad en el marco de la responsabilidad extracontractual, por lo que es necesario acreditar los elementos de culpa como prueba de la responsabilidad, aunque pueda ser pequeña. Negocios (Alonso y Casas, 2010).

La imposibilidad de obtener una protección adecuada y efectiva por el uso de las herramientas legales disponibles en ese momento contrasta fuertemente con el hecho de que el daño causado por el trabajo es bastante fructífero, por lo que la tradicional disuasión y resignación conlleva el riesgo de no tomar medidas preventivas (Ante las inevitables medidas que se catalogan como esfuerzos inútiles), es la forma de pensamiento de la etapa anterior, es una especie de rezago en los primeros años de industrialización, e incluso ha recibido apoyo.

Además, este argumento legal (bajo la premisa de responsabilidad civil),

permite a los empresarios acusar al Poder Judicial de conductas accidentales que fácilmente rompen la relación causal, porque esta posibilidad es alentada por el entendimiento casi unificado de que los accidentes laborales no pueden ser Acontecimientos anticipados e inevitables; bajo todas estas premisas civiles, es sencillo atribuir responsabilidad a los propios trabajadores en estos métodos legales, especialmente si tenemos en cuenta las reglas de procedimiento que “el litigio puede facilitar a los empresarios la acreditación Lo que sucede en el lugar de trabajo se puede eximir fácilmente de todos los cargos (Igartua, 2008).

### **C. La teoría de la culpa contractual**

Debido a la depreciación y deterioro de la responsabilidad personal por indemnización, diversos autores comenzaron a buscar la responsabilidad del empleador, en lugar de buscar la obligación general de la ley (la obligación de no causar daño), sino de "implicar o fundamentarse en el cumplimiento de la obligación de buena fe del empleador. Porque el contrato de trabajo propone un mecanismo de prueba que equilibra la desigualdad y tiene fines más sociales.

En una segunda etapa, la teoría de la responsabilidad contractual utiliza esta figura legal reciente para buscar la base del sistema de responsabilidad patronal en el contrato de trabajo, por lo que es necesario esperar alguna elaboración legal sobre el contrato de trabajo. , Por lo que se puede decir que el empresario puede utilizarla frase gráfica de Pic como "deudor en garantía", o Sauzet y Sainctelette pueden referirse a la obligación contractual del empresario "de tratar la legalidad del trabajador como si la recibiera" (Alonso y Casas, año 2010).

Por lo tanto, se asume que la siguiente premisa es la base: los trabajadores no solo realizan trabajo físico invirtiendo su trabajo en el desarrollo de la empresa del empleador, sino que también le otorgan al empleador la propiedad de los frutos a cambio de un salario, sino que también involucran a su propia gente en el proceso de producción para hacer La relación laboral se ha convertido en un vínculo muy personal (Ramos, 2009), esta es una obligación esperada correspondiente al nivel de compromiso del trabajador, la responsabilidad es cuidar de su persona cuando la relación de intercambio continúa en la cabeza del empleador.

Por tanto, en el compromiso recíproco se involucran no solo los aspectos simples y sustantivos (cambios laborales en el salario), sino que también se involucran relaciones personales especiales y especiales, lo que genera ciertas obligaciones en este plano (deber de protección, deber de enfermería, asistencia Obligaciones, etc.).

Sin embargo, al desarrollar este tipo de método, no abandonó su tendencia a aceptar el riesgo laboral como un hecho común, sino que adoptó cláusulas sustantivas y no sustantivas derivadas del contrato de trabajo para este tipo de responsabilidad. El método permite orientar el papel del empleador desde la perspectiva de la responsabilidad contractual, lo que significa una mayor seguridad para los trabajadores, porque la teoría implica la inversión de la carga de la prueba. De acuerdo con esto, los trabajadores solo deben demostrar que existe un contrato de trabajo y que el accidente es el cumplimiento del contrato. Al mismo tiempo, al probar la culpa del operador o la aparición de un determinado factor, la presunción de culpabilidad preconcebida exime al empresario de la carga de los daños, como accidentes o fuerza mayor.

Sin embargo, la base de esta teoría (obligación oculta) fue impuesta como marca por algunos escritores clásicos<sup>50</sup>, porque asumía implícitamente que existía una obligación implícita de carácter personal derivada del contrato de trabajo, a pesar del silencio u omisión de las partes.

De igual forma, la ley que luego dio origen a esta responsabilidad (que establece el deber de cuidado hacia los trabajadores) generó controversia sobre la verdadera fuente de la obligación, ciertamente porque provenía de normas legales, y en cierta medida perdió la derivación de lo que se suponía que era un contrato.

#### **D. La teoría objetiva o del riesgo creado**

En tercer lugar, la teoría ya no busca la responsabilidad subjetiva o la responsabilidad derivada de las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo (esto sofocará temporalmente las críticas severas de la tradición del common law), y apuesta por establecer que el empleador se basa en hechos objetivos (como la

propia empresa). La responsabilidad, que en sí misma es una fuente de riesgo. Las actividades comerciales son legales, pero su existencia implica responsabilidad implícita. Por tanto, la teoría se inspiró originalmente en los franceses Saleilles y Josserand (Alonso y Casas, 2010), y luego en el italiano Barassi (Jiménez, 2016). Fue muy eficaz al defender la responsabilidad del empleador. Las responsabilidades del empleador se determinan de forma concreta y directa. El periódico señaló que los peligros ocultos que debe soportar la organización que creó para proteger sus propios intereses son peligrosos. Salud laboral orientada a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Cabe señalar que recientemente la mayoría de los autores (Ramos, 2009) optaron por considerar la obligación de prevención basada en contratos, por lo que su exigibilidad partía de la existencia de contratos laborales, lo que les ayudó mucho. Obligaciones de carácter jurídico-privado (porque sus destinatarios son trabajadores), pero no perjudican el interés público en el que se basan los requisitos del empleador para tales obligaciones; sin embargo, algunos cargos similares también reconocen que la responsabilidad del empleador es como consecuencia de la instauración y configuración de la ley, todos los aspectos de su estructura son obra del legislador, a pesar de que la protección ocupacional de los trabajadores frente a los riesgos laborales se debe a la existencia de trabajadores. Contratos laborales, por lo que enfrentaremos derechos subjetivos que tienen origen contractual, pero tienen estructuras legales.

La principal ventaja de una teoría centrada en el riesgo es que proporciona pruebas claras para las víctimas, sin embargo, la amplitud de este enfoque de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales es controvertida porque rechaza por completo cualquier idea de culpa o negligencia. La intención es un factor en la atribución de responsabilidad.

Es por estas razones que, sobre la base de la teoría objetiva, a fines del siglo XIX surgió una dirección más modesta, que intentaría reorientar los accidentes y enfermedades profesionales (y las responsabilidades de los empleadores) a situaciones donde el despliegue es más fácil de determinar. El trabajo en sí, es decir, tratar de establecer la relación causal necesaria entre el reclamo y el trabajo

realizado como condición para que el empresario asuma la responsabilidad.

Por lo tanto, aunque las tres primeras teorías han estudiado el fundamento de la responsabilidad del empleador (culpa, obligación oculta y riesgo), a partir de ahora, la gente debe entender que la responsabilidad del empleador debe ser causada por el organizador de la empresa. Pero la premisa es que el daño sufrido por el trabajador puede ser atribuible o relacionado con el trabajo, excluyendo así situaciones fuera del control del empleador. De esta manera, intenta reducir el alcance de la responsabilidad a través de la causalidad y los estándares.

#### **E. La teoría del riesgo profesional**

Según la teoría del riesgo profesional, se debe restablecer la base objetiva de la responsabilidad patronal, y la responsabilidad objetiva ya no se basa en la propiedad de activos riesgosos o en la ejecución de actividades de riesgo, sino que depende del desarrollo de actividades que sean beneficiosas para el patrono por la posibilidad de accidentes y enfermedades laborales. El sexo se ha convertido en una realidad inevitable.

La teoría actual parte de la idea de que la industria en sí es una actividad aventurera, y debe ser utilizada como requisito previo para cualquier formulación legal posterior, ya que inevitablemente se producirán accidentes por estar relacionado con la filosofía de la empresa.

Por lo tanto, buscar la responsabilidad subjetiva entre empleadores o trabajadores no es muy productivo; sin embargo, como dice Vázquez (Vázquez), es la persona quien se beneficia de la tecnología, los resultados del trabajo y las ganancias empresariales. Debe asumir la responsabilidad de su desgracia (como lo describe Jiménez, 2016).

Por lo tanto, frente a las fuentes de riesgo permitidas (es decir, las propias actividades comerciales), la responsabilidad se considera un resultado natural, porque la producción industrial y la maquinaria exponen a los trabajadores a accidentes inevitables en los que incluso se puede prever la previsión humana. No hay poder para evitar que suceda, por lo que este riesgo es inherente a las formas modernas de producción (Lengua, 2013).

Dado que la actividad industrial es un riesgo legal, y dado que los empresarios son responsables de los daños que puedan ocurrir en el desarrollo de las actividades industriales, la forma original de la teoría tiene una base objetiva porque está separada de la base y por lo tanto será cuestionada. Reclama para probar su razonabilidad.

De hecho, una evaluación de riesgos rigurosa y objetiva significa no considerar situaciones que puedan reducir o eliminar la responsabilidad del empleador, como accidentes, fuerza mayor o determinar eventos de terceros, que no son eventos relacionados con el trabajo.

Por tanto, si partimos de la teoría del riesgo profesional, se producirán accidentes por tratarse de un riesgo inherente a las actividades industriales. Además, si el accidente se produjo como consecuencia de la realización de actividades industriales o profesionales, la responsabilidad del empleador debería limitarse a circunstancias relacionadas con su industria y profesión, es decir, atribuibles al trabajo.

Por tanto, estos problemas marcan dos caminos claros: Primero, la teoría requiere ajustes en la forma en que se atribuye la responsabilidad al empleador: Por tanto, existe el derecho a ser controlado o controlado por el empleador, de modo que, al actuar en su contra, se le pueda retener. La titularidad de la obligación de controlar, limitar o reducir la situación de riesgo, y utilizarla para determinar la solidez y cuantía de la deuda que determinará su pasivo (Alonso y Casas, 2010).

El segundo significado del deseo de reconsiderar la teoría del riesgo ocupacional proviene de la teoría antes mencionada, porque los accidentes de trabajo (y posteriormente las enfermedades profesionales) deben ser conceptualizados para que el concepto pueda reflejar y desarrollar relaciones puramente causales y relacionadas con el desempeño laboral. Como preludio a la responsabilidad del empleador de evitar que eventos no relacionados con el trabajo (eventos incidentales, fuerza mayor, acciones de terceros y las propias acciones de la víctima) afecten o generen responsabilidades del empleador, porque estas responsabilidades no están dentro del alcance de la prevención ampliada del empleador en su industria.

La responsabilidad del empleador debe girar en torno a los riesgos que conllevan las actividades de producción. El trabajo debe ser la causa u ocasión de la lesión. Por lo tanto, la teoría del riesgo laboral ciertamente no es el argumento más pacífico, especialmente porque está lejos del código de responsabilidad civil por negligencia estricta, porque Cuando los hechos demuestran ser culpa del empleador, es inaceptable solo porque el desarrollo de la industria es la decisión original de responsabilidad corporativa; por lo tanto, han surgido críticas debido a dudas sobre si el sistema legal de responsabilidad contractual se aplica a las reclamaciones de compensación, debido a que se basa en la responsabilidad por culpa, esto no se aplica a las desgracias que ocurren en el marco de un contrato de trabajo (aquellas que tienden a ser probadas desde la perspectiva de la responsabilidad objetiva, típicamente la teoría del riesgo profesional), y es principalmente una herramienta para proporcionar un sistema de responsabilidad extracontractual.

La dificultad de resolver el problema desde una perspectiva contractual es una desventaja procesal para la víctima, porque será la persona quien deba probar la culpa del empleador y el daño y su cuantía. Resolver el problema desde una perspectiva no contractual también es ilusorio, porque como dijo Vázquez (como lo describe Jiménez (2016)), es innegable que se trata de un contrato de trabajo. Por lo tanto, la teoría analizada ha llevado a como los accidentes que ocurren durante el viaje, es decir, los accidentes que ocurren en el camino de ida y vuelta entre el hogar y el lugar de trabajo, pero deben entenderse como accidentes o como un derivado o extensión necesario de las actividades laborales, aunque no siempre están bajo el control del empleador por dentro.

#### **F. Perspectiva legislativa de la Seguridad social**

El concepto inicial de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se generó en el marco de las leyes y reglamentos de la seguridad social. Este concepto se consideró poco después del sistema institucionalizado de responsabilidad estatal: dado que se concibió la sociedad, esta medida se consideró razonable como el fin definitivo de toda la actividad industrial. El beneficiario, es un derivado inherente de este principio, es decir, la comunidad



también debe asumir la responsabilidad correspondiente por los riesgos que se presenten en las actividades industriales.

En este sentido, diversos autores han intentado explicar cómo esta situación no produce demasiado disgusto, considerando que las normas de derecho civil no deben ser consideradas como los principios de protección que van más allá de los principios profesionales y corresponden a toda materia laboral.

Por tanto, nos recordamos que el derecho civil es una fuente subsidiaria de otras ramas del ordenamiento jurídico, incluido el laboral. Este se propone como un derecho especial que carece de completitud, pero se construye sobre la base de sus propios principios generales, por lo que, en esencia, puede evitar la superposición o expansión mecánica de las reglas del common law.

Por tanto, el "Reglamento de la Seguridad Social" es el primer sistema que establece conceptos en torno a estas desgracias, determinando los límites del bienestar nacional y las obligaciones sociales que deben verse afectadas, y la promoción de los riesgos laborales ha logrado así objetivos específicos a nivel mundial. El alcance de la seguridad social es muy similar al alcance de cualquier otro riesgo social suscrito por las compañías de seguros: trata de determinar la situación típica o estado de necesidad para hacer efectiva la protección brindada por el Estado.

Esto no es más que la identificación de eventos inesperados, que son eventos futuros y eventos inciertos previstos por la ley, que pueden ocurrirle al asegurado, y que se caracterizan por la presunción de un estado de necesidad, y son fácilmente afectados por una indemnización o asistencia (Ruiz · Moreno (Ruíz Moreno, 2002:238-239). Por lo tanto, de acuerdo con la legislación y las políticas estatales que deseen prever la expansión y protección de la mano de obra frente a la desgracia, el concepto legal de estado de necesidad (accidente de trabajo) cubierto por ella puede incluir o excluir ciertos supuestos.

Por ejemplo, en los accidentes laborales, algunas leyes de seguridad social fluctúan entre considerar los accidentes de tránsito (Lengua, 2013), mientras que otras optan por excluirlos (como en el caso de Perú). Según el "Seguro

Complementario de Riesgo Laboral" (Decreto Complementario No. 003-98-SA): Para cualquier otro supuesto intermedio o cuestionable, la misma dicotomía (incluida-exclusión) también puede aparecer en las siguientes áreas: Para enfermedades profesionales, legal Flotando entre la creación de una lista única de enfermedades profesionales reconocidas con fines de bienestar social, mientras que otras leyes mantienen la ley de los términos de divulgación, pero demuestran públicamente que existe una relación causal entre el trabajo y la enfermedad.

Desde el punto de vista de la seguridad social, este método no necesariamente se corresponde con los métodos obtenidos de la prevención de riesgos laborales: el motivo es que los ámbitos de actuación de las dos normativas son diferentes:

1. A las primeras les importa identificar un supuesto de hecho cubierto
2. Este último está muy interesado en proteger integralmente a los trabajadores de la responsabilidad de la prevención. El campo de la prevención puede ser mucho más amplio que el primer campo y nunca depender del primero.

Esto explica por qué frente a la normativa de la seguridad social y la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, hasta el momento se pueden encontrar diferentes enunciados legales sobre desgracias laborales.

Hay dos niveles de análisis diferentes, uno se deriva de la aplicación de la normativa de seguridad social y el otro se deriva del análisis de la normativa de prevención de riesgos laborales. En los siguientes aspectos, casos como el de Perú son más contundentes, porque como veremos como puede ver, dado que el campo de la seguridad social tiene aplicaciones muy limitadas (primero para proteger a los trabajadores y en el segundo momento para proteger a los trabajadores de actividades peligrosas), las normas preventivas se aplican a todo tipo de trabajadores y Todo tipo de actividades comerciales.

Esta situación ha llevado a que, en el ámbito de la seguridad social en la actualidad, los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales solo pueden ocurrir en las actividades de alto riesgo especificadas en el "Seguro de Trabajo

Complementario de Riesgo". Sin embargo, en otras actividades laborales, por el contrario, las leyes y reglamentos preventivos se aplican a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales pueden ocurrir en cualquier tipo de actividades bajo la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es por esto que los accidentes y enfermedades tienen causas laborales preventivas, y las causas de estos accidentes y enfermedades han sido o deben ser controladas, cubiertas y gestionadas por la responsabilidad preventiva del empleador en determinadas circunstancias, o relacionadas con el cumplimiento de la normativa. Por tanto, esta situación no significa abandonar la causalidad relacionada con el trabajo y utilizarla como elemento típico de la caracterización de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en el campo de la prevención, porque al menos en el Perú, por normas de seguridad o salud ocupacional, se sigue utilizando la causalidad. Definir el alcance del accidente o enfermedad profesional.

Finalmente, como factor relevante que distingue los accidentes laborales de otros riesgos profesionales típicos que plantean las enfermedades profesionales, la doctrina reitera que el impacto en los trabajadores debe ser provocado por causas externas anormales, generalmente repentinas y violentas.

#### **G. Perspectiva preventiva (enfermedades profesionales)**

Sobre la base de dos métodos legales, las teorías de prevención de enfermedades profesionales se han desarrollado en diferentes sistemas legales:

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

Con la ayuda de un sistema de lista cerrada, la ley se encarga de la definición de enfermedad y se reconocerá su causa ocupacional. Por lo tanto, la ley que adopta esta posición se basa en el entendimiento de que los accidentes y la verificación del trabajo en situaciones más fáciles y directas son más seguras. Las enfermedades determinadas y ocupacionales son más complicadas debido a la adquisición paulatina y la necesidad de investigación médica especializada, por lo que la ley determina qué enfermedades deben ser consideradas a efectos legales.

Una de las ventajas de estos sistemas es, por supuesto, reducir la carga de la prueba sobre la causalidad laboral de la víctima, porque la única adquisición de las enfermedades enumeradas en la lista legal se debe al supuesto de que el trabajo es realmente absoluto, lo que acelera el acceso a las prestaciones de la seguridad social. Por el contrario, a cambio, el mayor inconveniente es que los legisladores no siempre actualizan la lista con regularidad, y hay muchas enfermedades que se pueden atribuir a trabajos no cotizados (atribuibles a las nuevas sustancias utilizadas, nuevas sustancias, especialmente sobre la base del sistema nacional basado en la lista legal, la OIT revisó la lista de enfermedades profesionales propuesta por la entidad en 2010, que se adjuntó a la Recomendación núm.194.

El instrumento insta a las autoridades nacionales a "elaborar una lista nacional de enfermedades profesionales para su prevención, registro, notificación y, en su caso, indemnización". Los aspectos preventivos de las nuevas tecnologías, etc.), lo que ocasionará retrasos o perjuicios a la pensión legal y las prestaciones sociales de las víctimas de accidentes, provocando desequilibrios tecnológicos, avances tecnológicos obsoletos y cierto grado de desprotección.

Por otro lado, el sistema de cláusulas abiertas representa la encarnación del concepto general de enfermedades profesionales. Cada situación debe evaluarse de acuerdo con las directrices generales anteriores para determinar si existe una relación causal entre el trabajo. Por lo tanto, este es un método estándar típico de prevención de riesgos laborales, porque El objetivo es "lograr una prevención integral de riesgos y velar por la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos del trabajo tomando las medidas necesarias" (Igurta, 2008), si la normativa de seguridad y salud ocupacional se elige en innumerables y cambiantes La elección de un casillero de la lista de exposición ocupacional en constante cambio y el estancamiento del daño a la salud de los trabajadores puede ser cortado. Posibles factores de riesgo físico, biológico, químico, ergonómico y psicosociales, por supuesto, los legisladores no pueden emitir advertencias por adelantado.

En el caso de Perú, la normativa de seguridad y salud ocupacional adopta este enfoque abierto. El propósito es hacer realidad la vitalidad de las responsabilidades preventivas de los empleados. Por lo tanto, las enfermedades

ocupacionales pueden entenderse como: legislación sobre riesgos laborales, determinadas tareas especiales Y el impacto de los peligros inherentes a determinadas ramas de actividad; y los resultados en su totalidad por el avance de la obra o por circunstancias especiales o excepcionales de la obra.

Por el contrario, las enfermedades profesionales se definen en comparación con los accidentes de trabajo o los accidentes de trabajo, destacando que, si estos accidentes coinciden con el daño a la salud e integridad del trabajador, suelen ser provocados por causas repentinas y violentas, y de desarrollo progresivo:

(Accidentes laborales) Se trata de un incidente violento súbito que se basa en que el trabajador fue ejecutado por el trabajador por motivos de trabajo o sufrimiento en el trabajo, y le provocó daño físico o psíquico, según una referencia generalmente aceptada (Vázquez, citado en Jiménez, 2016). Por otro lado, las enfermedades profesionales son causadas por un proceso gradual y a largo plazo de realización de las tareas. Actualmente, debido a sus propios riesgos, las enfermedades profesionales pueden dañar la salud o morir.

Teniendo en cuenta las continuas referencias y similitudes causales en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, algunos departamentos han asumido durante muchos años la eliminación de esta dicotomía (y por lo tanto las dificultades conceptuales), y en su lugar promueven en base a la causa irrelevante de la enfermedad o accidente El hecho de que haremos un esfuerzo unificado, pero lo importante es que los trabajadores disfruten de los mismos derechos a estar libres de las consecuencias psicológicas y fisiológicas de los trabajadores y de una compensación equitativa.

Pero el caso es que, a pesar de estos riesgos ideológicos, la división de los riesgos profesionales aún existe. Tal vez tienen un hábito, por otra razón, porque no necesitamos defender la diferenciación a toda costa, y no hay efecto preventivo (al menos para Perú). En términos de ambos casos, ambos casos deben ser tratados por igual con el seguro de trabajo complementario de riesgo.

Por tanto, una comprensión importante de todo el proceso evolutivo es que la ocupación, lamentablemente, parece ser una condición asimilada y se mantiene

dentro de un cierto rango normal, fenómeno inevitable y típico en la industria porque siempre ha sido fundamental que las reglas para preocuparse por la compensación y la asistencia a la seguridad social son claras.

Por tanto, desde la perspectiva de la prevención, el concepto de infortunio se enriquece sin dejar causalidad (que continúe afectando las retribuciones y las prestaciones de pensión) para cumplir con las obligaciones del empleador, no solo económicamente responsable del daño. Los accidentes ocurren, pero para predecir los accidentes y evitar estos accidentes a través de diversas formas posibles y afectan la integridad de los trabajadores, por lo que la Organización Internacional del Trabajo (2003) es la encargada de promover la seguridad y salud ocupacional. La idea general es que no solo se pueden evitar los accidentes de trabajo, sino que existe una obligación efectiva y necesaria de prevenirlos, por lo que el Estado, empresarios y trabajadores tienen la obligación de evitar accidentes.

La Organización Internacional del Trabajo (2005) cree firmemente que los accidentes y las enfermedades profesionales pueden y deben evitarse, por lo que es necesario tomar medidas a nivel internacional, regional, nacional y empresarial. La respuesta para usted es formular regulaciones nacionales y comerciales.

Parte de la respuesta es desarrollar normativas nacionales y empresariales. Parte de la respuesta radica en el hecho de que las personas han recibido más o mejor educación y formación, seguridad y salud en el trabajo y su cumplimiento; las agencias de inspección del trabajo juegan un papel clave aquí.

Parte de la respuesta radica en una mayor o mejor educación y formación, mientras que la seguridad y salud en el trabajo se integra mejor en los cursos de formación profesional y los programas de formación empresarial.

Sin embargo, el éxito real en la reducción de accidentes y enfermedades profesionales solo puede lograrse si todas las partes involucradas en la labor de prevención asumen compromisos específicos, concepto que es el núcleo de la llamada "cultura de prevención y control". Impedir la salud y la seguridad".

La prevención incluye gestión, anticipación, planificación y compromiso para anticipar los peligros, evaluar los riesgos y tomar medidas antes de que ocurran accidentes o enfermedades.

#### **1.1.3.8. LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA OIT APLICABLES AL SISTEMA LEGAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

##### **Convenio N° 155-Sobre seguridad y salud de los trabajadores – 1981**

Mediante este Convenio, cada país que lo haya ratificado deberá consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para formular, implementar y revisar periódicamente una política nacional coherente destinada a prevenir accidentes y daños ambientales. En la medida en que sea razonable y factible, minimizar la salud y los riesgos para la salud, esto significa una seria amenaza para la integridad y la salud.

Asimismo, las políticas que se adopten deberán destinarse a las siguientes áreas de actuación:

- a. Los componentes materiales del trabajo (lugar de trabajo, entorno de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y preparaciones químicas, biológicas y físicas; operaciones y procesos).
- b. La relación entre el componente y la persona que dirige o supervisa el trabajo.
- c. Capacitación, calificación y motivación del personal involucrado en labores de seguridad y salud.
- d. Comunicación y cooperación a nivel de empresa y todos los niveles apropiados hasta el nivel (incluido el nacional).
- e. con. Proteger a los trabajadores y sus representantes de cualquier medida disciplinaria resultante de acciones razonablemente tomadas de acuerdo con las políticas nacionales antes mencionadas.

En acciones a nivel nacional, los países están obligados a tomar las siguientes acciones:

- a. Establecer un sistema de inspección apropiado y adecuado; tomar medidas para asegurar la información de empleadores y trabajadores.
- b. La autoridad nacional competente debe velar por el desempeño de las siguientes funciones: concepción, construcción y decoración de la empresa, seguridad de los materiales técnicos utilizados en el trabajo; determinación de procesos y sustancias de trabajo prohibidos o restringidos; establecimiento de procedimientos para la declaración de accidentes laborales y casos de enfermedades profesionales; Publicar información sobre medidas laborales o relacionadas con el trabajo, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros daños a la salud.
- c. Se tomarán medidas para asegurar que el personal que diseñe, fabrique, importe, suministre o transfiera maquinaria, equipo o sustancias para uso profesional en cualquier capacidad:
  - i) Velar por que las máquinas, equipos o sustancias involucradas no supongan ningún peligro para la seguridad y salud de las personas que los utilizan correctamente.
  - ii) Brindar información sobre su correcta instalación y uso, sus riesgos e instrucciones sobre cómo prevenir los riesgos conocidos.
  - iii) Mantenerse al día con el desarrollo de los conocimientos científicos y técnicos (en este rubro) necesarios para cumplir con las obligaciones establecidas en los apartados i) y ii).
- d. Deben tomarse medidas para promover la inclusión de cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en la formación a todos los niveles.
- e. A fin de garantizar la continuidad de la política nacional y las medidas adoptadas para aplicar la política, cualquier país que haya ratificado el Convenio debería consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas lo antes posible y, según proceda, con



otras instituciones apropiadas para Realizar la necesaria coordinación entre las distintas autoridades y los distintos organismos encargados de implementar las disposiciones de la Convención.

Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y prácticas nacionales lo permitan, tales reglamentaciones deberían incluir el establecimiento de una agencia central.

Acciones a nivel empresa:

- a. Garantizar que el lugar de trabajo, las máquinas, los materiales y los procesos de trabajo bajo su control no supongan ningún riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores, y que las sustancias y preparaciones químicas, físicas y biológicas no supongan ningún riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Garantizar la protección adecuada de la salud.
  - b. Si es necesario, proporcione ropa y equipo de protección adecuados.
  - c. Planificar medidas para responder a emergencias y accidentes.
  - d. Siempre que dos o más empresas realicen actividades en el mismo lugar de trabajo al mismo tiempo, estarán obligadas a cooperar en la aplicación de las disposiciones del Convenio.
  - e. Los trabajadores y/o sus representantes deben recibir información suficiente y una formación adecuada, y deben ser consultados por el empleador. Además, deben cooperar con este último.
  - f. Los trabajadores deben informar inmediatamente a sus superiores inmediatos sobre cualquier situación que tengan motivos razonables para creer que supondrá una grave amenaza para su vida o su salud.
  - g. Hasta que el empleador tome medidas correctivas, es posible que no exija los trabajadores que reanuden el trabajo mientras persista el peligro.
  - h. Los trabajadores que se jubilan de este entorno laboral deben estar protegidos de consecuencias irrazonables.
  - i. Las medidas de seguridad y salud en el trabajo no deberían imponer una carga económica a los trabajadores.
- **Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores – 1981**

Todo país que haya ratificado el Protocolo debería consultar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y revisar periódicamente los requisitos y procedimientos para registrar y notificar lo siguiente:

- De los accidentes del trabajo.
- De las enfermedades profesionales.
- En circunstancias apropiadas, sospecha de incidentes peligrosos de origen profesional, accidentes de viaje y casos de enfermedad

- **Recomendación N° 164 - Sobre seguridad y salud de los trabajadores-1981.**

Esta Recomendación enumera algunas áreas en las que se deben tomar medidas adicionales al aplicar las políticas del Convenio núm. 155, especialmente en las siguientes áreas:

- Los lugares de trabajo, sus medios de acceso y de salida.
- La iluminación y la temperatura en los lugares de trabajo.
- Las sustancias y los agentes patógenos.
- El ruido y las vibraciones.
- Los incendios y las explosiones.
- Los equipos de protección individual.

También estipula las obligaciones complementarias del empleador responsable, especialmente en el lugar de trabajo, la formación y el equipo de protección que debe proporcionarse a los trabajadores y las medidas a tomar. La promoción de la cooperación entre empleadores y trabajadores debería incluir el establecimiento de comités conjuntos de seguridad y salud (u otros mecanismos similares) y enumerar sus funciones, cuando proceda y sea necesario.

Cuando las actividades de la empresa lo requieran y su tamaño realmente lo permita, se debe prever la prestación de servicios de seguridad y salud ocupacional; estos servicios pueden encontrarse dentro de la empresa o en conjunto con otras empresas, o incluso mediante convenios con agencias externas al parecer.

## **1.2. Formulación del problema de investigación**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuáles son los mecanismos de protección durante el trabajo remoto en tiempo de COVID-19 en LIMA - 2020?

### **1.2.2. Problemas Específico**

¿Cuál es el mecanismo de protección de la salud ocupacional durante el trabajo remoto en tiempo de COVID-19 en LIMA - 2020?

¿Cuál es el mecanismo de prevención de accidentes laborales durante el trabajo remoto en tiempos de COVID-19 en LIMA - 2020?

## **1.3. Justificación**

En el presente trabajo de investigación titulado Mecanismo de protección del Trabajo Remoto en tiempo de COVID-19, tiene justificación práctica y social, y jurídica; en cuanto a la relevancia social puesto que actualmente nos encontramos en pandemia y esta situación crítica de salud se han establecido normas con la finalidad de mitigar y disminuir los casos de contagio, siendo una de las medidas el aislamiento es decir evitar las concentraciones masivas de trabajadores en sus centros laborales por la opción de trabajar desde el lugar de aislamiento o desde su domicilio es decir la modalidad remota, pero a la vez no se ha diseñado un plan preciso que trate sobre que mecanismo de protección deben tener los trabajadores, es por ello que este trabajo servirá para que la población tenga el conocimiento debido para su ejecución y de tal manera que exista una debida protección de la salud y la prevención de enfermedades del trabajador.

Desde el punto de vista práctico se justifica por cuanto en el desarrollo del presentetrabajo se dará los alcances necesarios para el desarrollo del mecanismo de protección que deben observar los empleadores a fin de garantizar la salud y la protección de sus trabajadores.

#### **1.4. Relevancia**

La relevancia que tiene el presente trabajo de investigación en base al mecanismo de protección de la salud y prevención en la modalidad del trabajo remoto radica en que si viene es cierto las normas se han dado anteriormente en cuanto a la ley de seguridad y salud en el trabajo, sobre el trabajo remoto no se había tomado tanto en consideración hasta la presencia de la pandemia por el COVID-19, en la que el estado a través del Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo se han dictado disposiciones las cuales son de poco conocimiento tanto por el trabajador así como con los empleadores sobre todo con lo que es materia de estudio que son los mecanismos de protección de la salud y la prevención de enfermedades del trabajador en tal sentido que al existir poca información sobre el presente estudio mi trabajo adquiere la relevancia necesaria para la comunidad en general.

#### **1.5. Contribución**

La presente investigación tiene como objetivo contribuir en la protección de la integridad y la vida de los trabajadores de la forma remota y conforme lo prevé la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas que se han dado durante el año 2020 a consecuencia de la pandemia por el COVID-19, sin embargo, existe vacíos en cuanto al estudio de cuáles son los mecanismos de protección que deben recibir los trabajadores del trabajo remoto en tiempos de COVID -19.

#### **1.6. Objetivos de la investigación**

##### **1.6.1 Objetivo General**

Determinar cuál es el mecanismo de protección de la salud ocupacional durante el trabajo remoto en tiempo de COVID-19 en LIMA – 2020

##### **1.6.2. Objetivos Específicos**

Analizar cómo se cumple el mecanismo de protección de la salud ocupacional durante el trabajo remoto en tiempo de COVID-19 en LIMA - 2020

Analizar cómo se establece el mecanismo de prevención de accidentes laborales durante el trabajo remoto en tiempos de COVID-19 en LIMA – 2020

## **II. MÉTODOS Y MATERIALES**

### **2.1. Supuestos de la Investigación**

#### **2.1.1 Supuesto general**

Los mecanismos de protección son deficientes durante el trabajo remoto en tiempo de covid-19 en Lima - 2020

#### **2.1.2. Supuestos específicos**

El mecanismo de protección de la salud ocupacional es deficiente durante el trabajo remoto en tiempo de COVID-19 en Lima - 2020

El mecanismo de prevención de accidentes laborales es deficiente durante el trabajo remoto en tiempos de COVID-19 en Lima - 2020

#### **2.1.3. Categorías de la Investigación**

##### **2.1.3.1. Categoría general**

Mecanismos de protección durante el trabajo remoto en tiempo de covid-19 en Lima - 2020

##### **2.1.3.2. Sub categorías**

Mecanismo de protección de la salud ocupacional durante el trabajo remoto en tiempo de COVID-19 en Lima - 2020

Mecanismo de prevención de accidentes laborales durante el trabajo remoto en tiempo de COVID-19 en Lima – 2020

### **2.2. Tipo de estudio**

En la presente investigación es de tipo:

- Cualitativa
- Básica
- No experimental

### **2.3. Diseño**

Los diseños utilizados son:

- Teoría fundamentada
- Teoría narrativa

### **2.4. Escenario de estudio**

Para el presente trabajo de investigación se ha considerado la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL) quien tiene la función de fiscalización de las empresas, cuya función no tenía algún problema en vista que antes de la pandemia se realizaba en situ con todos los empleadores y a la vez podían verificar si es que los trabajadores tenían todos los medios de protección necesario asimismo se tenía la capacitación pertinente sobre las medidas de protección para el cuidado de sus salud y la integridad física asimismo se ha considerado a personas que realizan trabajo bajo la modalidad remota.

### **2.5. Caracterización de sujetos**

Por la naturaleza de nuestro trabajo de nuestra investigación estará integrada por los funcionarios y servidores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL, ya que son ellos que tienen la experiencia necesaria para contribuir con el desarrollo de la presente investigación a través de sus respuestas en sus encuestas y también se ha considerado a los trabajadores bajo la modalidad remota con la finalidad de obtener la información necesaria en razón sobre si cuentan con los mecanismos necesarios para la desarrollar sus actividades laborales de manera remota.

### **2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica**

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

## **2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

- ✓ **TÉCNICA:** Encuesta
- ✓ **INSTRUMENTO:** Entrevista ANÓNIMA

## **2.8. Rigor científico**

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

## **2.9. Aspectos éticos**

Para el presente trabajo de investigación se ha considerado tres aspectos importantes el primero basado en el uso de las normas APA, y también las normas establecidas en el reglamento interno de la oficina de Grados y Títulos de la Universidad Privada TELESUP.



### **III. RESULTADOS**

Después de analizar cada una de las encuestas las cuales estaban destinadas a evaluar dos aspectos importantes de la investigación que son la medidas seguridad en cuanto protección y prevención en salud de los trabajadores en la modalidad remota o teletrabajo, por motivos de prevención de contagio del COVID 19 o porque algunos de los trabajadores tienen alguna enfermedad siendo clasificados como trabajador de riesgo es por ello que se encontró que los trabajadores durante el cambio de modalidad de trabajo pasaron en forma repentina a la modalidad remota no habiendo recibido capacitación debida en 95 por ciento de los encuestados o entrevistados, de la misma manera en cuanto a los señores fiscalizadores de SUNAFIL se encontró el 80 por ciento que manifestó que en realidad no existe mecanismos de control, monitoreo del personal que está laborando en forma remota, siendo casi imposible verificar la situación de vulnerabilidad en la cual están trabajando.

## **IV. DISCUSIÓN**

Después de analizar cada uno de los resultados encontramos dos aspectos muy importantes para la discusión del presente trabajo de investigación; la primera se basa en el desconocimiento de las medidas de protección y prevención de los trabajadores en la modalidad remota encontramos que durante la pandemia el 95 por ciento de los trabajadores que durante el periodo de transición del trabajo modalidad tradicional al trabajo remoto y la otra se basa en que tampoco recibieron la capacitación de las normas dictadas sanitarias y entre ella la del trabajo remoto es por ello que iniciaron tareas desde su domicilio o en otros casos desde donde hacen el aislamiento o cuarentena y por otro lado, si es que hay falta de capacitación para el personal que trabaja SUNAFIL y si además de ello no existe un sistema de control en la nueva formas de trabajos remotos.

## V. CONCLUSIONES

1. Que, el personal de trabajadores con alguna comorbilidad que se encuentran con labores bajo la modalidad de trabajo remoto desde su domicilio o desde el lugar en donde se encuentran realizando el aislamiento no recibieron ningún tipo de capacitación sobre las normas de prevención de accidentes y riesgos laborales previstas en la ley de seguridad y salud en el trabajo asimismo, no recibieron por parte de su empleador ningún equipo de protección individual ni equipos e insumos de bioseguridad el cual vulnera el derecho a la protección de sus salud exponiendo cada vez más al contagio del COVID 19.
2. Que en cuanto a los trabajadores en condición de Fiscalizadores de la SUNAFIL se pudo encontrar que la permanencia son periodos cortos por la modalidad de trabajo tienen un porcentaje de menos de cinco años laborando y si bien recibieron la capacitación sin embargo falta experiencia en la nueva modalidad de trabajo remoto, asimismo no existe mecanismo alternativo para realizar una capacitación sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo y de trabajo remoto,
3. Asimismo, se concluye que ante la pandemia COVID19 existe vacíos en las normas dictadas por el Gobierno, las cuales están destinadas a la prevención sin embargo los vacíos están en la manera como se va a proteger los derechos de los trabajadores de modalidad remota mediante una legislación que garantice los derechos de los trabajadores a fin de recibir la protección jurídica y logística y con la finalidad de dar cumplimiento a la observancia del principio de prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y además el cumplimiento sobre los equipos de protección.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Salud, se debe realizar las coordinaciones multisectoriales con las finalidades de empadronar a todos los trabajadores en la modalidad remota o trabajo remoto, para la conducción de un programa de capacitación vía zoom, a fin de evitar la concentración y exposición al riesgo de contagio a los trabajadores vulnerables con la finalidad de capacitarlos en las nuevas normas de bioseguridad, asimismo de protección y prevención de accidentes y también a mitigar enfermedades ocupacionales y las medidas de bioseguridad del COVID19, asimismo dicha actividad deberá estar asumida por el empleador además supervisada por la SUNAFIL y en caso de incumplimiento aplicar la sanción correspondiente.

Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la SUNAFIL, debe proyectar las nuevas bases del concurso público para la convocatoria de nuevo personal de fiscalizadores con no menos de cinco años de experiencia a fin de que trabajen como fiscalizadores en dicha entidad, asimismo que deberán ser capacitados con las nuevas leyes dictadas durante el periodo de marzo a diciembre del 2020. Sobre todo, de la ley de seguridad y salud en el trabajo, y la del trabajo remoto, asimismo se deberá crear una oficina para que se realice las gestiones correspondientes para el ingreso mediante un portal web a fin de que todos los que se encuentren realizando trabajo remoto se inscriban y así contar un registro que sirva de control y fiscalización vía internet que permita tener un enlace directo que permita evaluar el riesgo y además si las empresas cumplen con sus funciones de capacitación.

Se debe modificar el Decreto Supremo 010-2020 TR, específicamente el artículo 8 que trata sobre Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto, en vista que no está detallado como se debe dar la información a través de soporte físico o digital que permita dejar constancia de su debida comunicación, las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto, incluyendo aquellas medidas que se debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto y de esta manera brindar una debida protección al derecho de salud de toda persona.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

### APLICACIÓN DEL TELETRABAJO A FAVOR DE LAS POBLACIONES VULNERABLES

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

### CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ

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

### DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHO HUMANOS

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

DECRETO SUPREMO 016-2015

DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020 DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL

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

Echeverri, P. (s.f.). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid – 19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en*

*Colombia* (Tesis de Maestría). Universidad EAFIT. Colombia.

## EQUIPO Y MEDIOS PARA DESARROLLAR EL TRABAJO REMOTO

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

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

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

Igartua, M. (2008). *Sistema de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Tecnos

Jiménez, L., Quispe, M., Baldeón, L., Rojas, J. y García, C. (2016). *Manual de Seguridad y Salud en el trabajo*. Lima: Pacífico Editores S.A.C.

LENGUA, C. (2013). *La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica y su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

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

López, E. (2020). *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid – 19* (Documento de trabajo IELAT). Universidadde Alcalá, España.

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

Mendoza, L. y Zambrano, M. (2020). *Plan para la vigilancia, prevención y control*

*de covid – 19 en el trabajo UNSA*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR

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

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

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

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

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

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

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

## REQUISITOS FORMALES DEL TELETRABAJO

### RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 239-2020 MINSA

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

Rodríguez, D. y Pardo, M. (2020). *El teletrabajo en tiempos de Covid – 19* (Ensayo de Pregrado). Universidad Católica de Colombia. Colombia.

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

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



**Anexo 1: Matriz de consistencia**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>SUPUESTOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>- ¿Cuáles son los mecanismos de protección durante el trabajo remoto en tiempo de covid-19 en LIMA - 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>- Determinar cuál es el mecanismo de protección de la salud ocupacional durante el trabajo remoto en tiempo de COVID-19 en LIMA – 2020</p>	<p><b>SUPUESTO PRINCIPAL</b></p> <p>- Los mecanismos de protección son deficientes durante el trabajo remoto en tiempo de covid-19 en Lima – 2020</p>	<p><b>CATEGORÍA PRINCIPAL</b></p> <p>- Mecanismos de protección durante el trabajo remoto en tiempo de covid-19 en Lima – 2020</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>✓ Cualitativa</p> <p>✓ Básica</p> <p>No experimental</p>	<p><b>DISEÑO DE TEORÍA:</b></p> <p>✓ Fundamentada</p> <p>✓ Diseño Narrativo</p>	<p><b>TÉCNICA:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO</b></p> <p>:</p> <p>Entrevista Anónima</p>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</b>	<b>CATEGORIAS SECUNDARIAS</b>			

<p>- ¿Cuál es el mecanismo de protección de la salud ocupacional durante el trabajo remoto en tiempo de COVID-19 en LIMA - 2020?</p>	<p>Analizar cómo se cumple el mecanismo de protección de la salud ocupacional durante el trabajo remoto en tiempo de COVID-19 en LIMA - 2020</p>	<p>- El mecanismo de protección de la salud ocupacional es deficiente durante el trabajo remoto en tiempo de COVID-19 en Lima - 2020</p>	<p>- Mecanismo de protección de la salud ocupacional durante el trabajo remoto en tiempo de COVID-19 en Lima - 2020</p>			
--	--	--	---	--	--	--

<p>¿Cuál es el Mecanismo de prevención de accidentes laborales durante el trabajo remoto en tiempos de COVID-19 en LIMA - 2020?</p>	<p>- Analizar cómo se establece el Mecanismo de prevención de accidentes laborales durante el trabajo remoto en tiempos de COVID-19 en LIMA- 2020</p>	<p>- El mecanismo de prevención de accidentes laborales es deficiente durante el trabajo remoto en tiempos de COVID-19 en Lima - 2020</p>	<p>- Mecanismo de prevención de accidentes laborales durante el trabajo remoto en tiempos de COVID-19 en Lima - 2020</p>			
---	---	---	--	--	--	--

## **Anexo 2: INSTRUMENTOS**

### **ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES MODALIDAD REMOTA**

- ¿Cuántos años tiene como trabajador?
- ¿Diga Usted, si pertenece a la población vulnerable frente al COVID-19?
- ¿Diga Usted, usted, que modalidad está realizando sus labores presencial, remota o mixta?
- ¿Diga Usted, usted si ha recibido capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo y en esta pandemia del COVID-19?
- ¿Usted, cree que es importante la capacitación de las normas que regulan el trabajo remoto?
- ¿Cree usted su centro de trabajo cumple con los requisitos establecidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo?
- ¿Diga usted si su empleador le ha brindado la capacitación necesaria para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?
- ¿Diga usted si ha recibido equipos de protección personal y especial para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?
- ¿Diga usted si la empresa en la cual trabaja cuenta con todas las medidas de protección para asegurar la protección de su salud?
- ¿Diga usted si la empresa en la cual trabaja cuenta le brinda todos los mecanismos de protección de su salud?

## ENTREVISTA DIRIGIDA LOS FUNCIONARIOS DE SUNAFIL

1. ¿Cuántos años tiene como trabajador de SUNAFIL?
2. ¿Diga Usted, usted si la SUNAFIL le ha brindado la capacitación de la ley de seguridad y salud en el trabajo y sobre las últimas normas en la pandemia COVID-19?
3. ¿Diga Usted si como fiscalizador de SUNAFIL, es importante la capacitación sobre las normas que regulan el trabajo remoto?
4. ¿Diga usted si es que el incumplimiento de las normas por parte del empleador se debe muchas veces a la falta de conocimiento?
5. ¿Cree usted que es de vital importancia la capacitación de los trabajadores para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?
6. ¿Cree usted que es necesario una legislación especial sobre la responsabilidad en casos de la inobservancia del principio de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?
7. ¿Diga Usted, si existe algún vacío en cuanto a los mecanismos de protección del cuidado de salud de los trabajadores en la modalidad remota en tiempos de COVID19?
8. ¿Diga Usted, si existe algún vacío en cuanto a los mecanismos de prevención del cuidado de salud de los trabajadores en la modalidad remota en tiempos de COVID19?
9. ¿Diga Usted, si existe informalidad por parte de las empresas en cuanto a la modalidad remota en tiempos de COVID19?
10. ¿Diga Usted, si la SUNAFIL cuenta con un sistema de control de los trabajos bajo la modalidad remota en tiempos de COVID19?

## FORMATO A

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

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

Investigadores: BACH. FRANCISCO TEOBALDO TIBURCIO UCEDA  
BACH. ALEXANDER ARICA LOAYZA

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a los **“MECANISMO DE PROTECCIÓN EN EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE COVID – 19 EN LIMA - 2020”** se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

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

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

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

<b>Ítem</b>	<b>ENTREVISTA 1: DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES MODALIDAD REMOTA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Cuántos años tiene como trabajador?					
2	¿Diga Usted, si pertenece a la población vulnerable frente a COVID-19?					
3	¿Diga Usted, usted, que modalidad está realizando sus labores presencial, remota o mixta?					
4	¿Diga Usted, usted si ha recibido capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo y en esta pandemia del COVID-19?					
5	¿Usted, cree que es importante la capacitación de las normas que regulan el trabajo remoto?					
6	¿Cree usted su centro de trabajo cumple con los requisitos establecidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo?					
7	¿Diga usted si su empleador le ha brindado la capacitación necesaria para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?					
8	¿Diga usted si ha recibido equipos de protección personal y especial para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?					
9	¿Diga usted si la empresa en la cual trabaja cuenta con todas las medidas de protección para asegurar la protección de su salud?					
10	¿Diga usted si la empresa en la cual trabaja cuenta le brinda todos los mecanismos de protección de su salud?					

### ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

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

Ítem	ENTREVISTA 1: DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DE SUNAFIL	1	2	3	4	5
1	¿Cuántos años tiene como trabajador de SUNAFIL?					
2	¿Diga Usted, usted si la SUNAFIL le ha brindado la capacitación de la ley de seguridad y salud en el trabajo y sobre las últimas normas en la pandemia COVID-19?					
3	¿Diga Usted si como fiscalizador de SUNAFIL, es importante la capacitación sobres las normas que regulanel trabajo remoto?					
4	¿Diga usted si es que el incumplimiento de las normas por parte del empleador se debe muchas veces a la falta de conocimiento?					
5	¿Cree usted que es de vital importancia la capacitación trabajadores para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?					
6	¿Cree usted que es necesario una legislación especial sobre la responsabilidad casos de la inobservancia del principio de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?					
7	¿Diga Usted, si existe algún vacío en cuanto a los mecanismos de protección del cuidado de salud de los trabajadores en la modalidad remota en tiempos de COVID19?					
8	¿Diga Usted, si existe algún vacío en cuanto a los mecanismos de prevención del cuidado de salud de los trabajadores en la modalidad remota en tiempos de COVID19?					



9	¿Diga Usted, si existe informalidad por parte de las empresas en cuanto a la modalidad remota en tiempos de COVID19?					
10	¿Diga Usted, si la SUNAFIL cuenta con un sistema de control de los trabajos bajo la modalidad remota en tiempos de COVID19?					

## PROMEDIO DE VALORACIÓN

**90%**

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Calle las Letras 199. Dpto.403. SAN BORJA

Título Profesional: CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA  
UNIVERSITARIA



---

Firma

## FORMATO B

### FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

#### I.DATOS GENERALES

**1.1 Título de la Investigación: MECANISMO DE PROTECCIÓN EN EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE COVID – 19 EN LIMA – 2020**

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

#### II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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



## PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Calle las Letras 199. Dpto.403. SAN BORJA

Título Profesional: CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA  
UNIVERSITARIA



---

Firma

## FORMATO B

### FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES

**1.1 Título de la Investigación: MECANISMO DE PROTECCIÓN EN EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE COVID – 19 EN LIMA – 2020**

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

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios																					
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	0	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los Instrumentos de investigación																				X	



## PROMEDIO DE VALORACIÓN

**90%**

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Calle las Letras 199. Dpto.403. SAN BORJA

Título Profesional: CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA  
UNIVERSITARIA



---

Firma



## FORMATO A

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

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

Investigadores: BACH. FRANCISCO TEOBALDO TIBURCIO UCEDA  
BACH. ALEXANDER ARICA LOAYZA

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a los **“MECANISMO DE PROTECCIÓN EN EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE COVID – 19 EN LIMA - 2020”** se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de

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

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

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

<b>Ítem</b>	<b>ENTREVISTA 1: DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES MODALIDAD REMOTA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Cuántos años tiene como trabajador?					
2	¿Diga Usted, si pertenece a la población vulnerable frente al COVID-19?					
3	¿Diga Usted, usted, que modalidad está realizando sus labores presencial, remota o mixta?					
4	¿Diga Usted, usted si ha recibido capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo y en esta pandemia del COVID-19?					
5	¿Usted, cree que es importante la capacitación de las normas que regulan el trabajo remoto?					
6	¿Cree usted su centro de trabajo cumple con los requisitos establecidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo?					
7	¿Diga usted si su empleador le ha brindado la capacitación necesaria para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?					
8	¿Diga usted si ha recibido equipos de protección personal y especial para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?					
9	¿Diga usted si la empresa en la cual trabaja cuenta con todas las medidas de protección para asegurar la protección de su salud?					
10	¿Diga usted si la empresa en la cual trabaja cuenta le brinda todos los mecanismos de protección de su salud?					

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

<b>Ítem</b>	<b>ENTREVISTA 1: DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DE SUNAFIL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Cuántos años tiene como trabajador de SUNAFIL?					
2	¿Diga Usted, usted si la SUNAFIL le ha brindado la capacitación de la ley de seguridad y salud en el trabajo y sobre las últimas normas en la pandemia COVID-19?					
3	¿Diga Usted si como fiscalizador de SUNAFIL, es importante la capacitación sobres las normas que regulanel trabajo remoto?					
4	¿Diga usted si es que el incumplimiento de las normas por parte del empleador se debe muchas veces a la falta de conocimiento?					
5	¿Cree usted que es de vital importancia la capacitación trabajadores para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?					
6	¿Cree usted que es necesario una legislación especial sobre la responsabilidad casos de la inobservancia del principio de prevención para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales del personal que hace labores de trabajo remoto?					
7	¿Diga Usted, si existe algún vacío en cuanto a los mecanismos de protección del cuidado de salud de los trabajadores en la modalidad remota en tiempos de COVID19?					
8	¿Diga Usted, si existe algún vacío en cuanto a los mecanismos de prevención del cuidado de salud de los trabajadores en la modalidad remota en tiempos de COVID19?					

9	¿Diga Usted, si existe informalidad por parte de las empresas en cuanto a la modalidad remota en tiempos de COVID19?					
10	¿Diga Usted, si la SUNAFIL cuenta con un sistema de control de los trabajos bajo la modalidad remota en tiempos de COVID19?					

## PROMEDIO DE VALORACIÓN

**90%**

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Nombres y Apellidos: Arturo Walter NUÑEZ ZULUETA

DNI N°: 16691279

Teléfono/Celular: 943057310

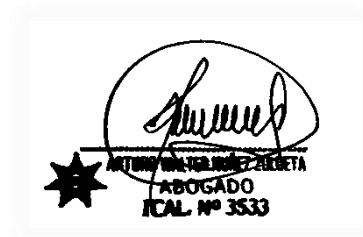
Dirección domiciliaria: block 22 Dpto. 503 RES JJ INCLAN S.J.M

Título Profesional: Abogado

Grado Académico: MAGISTER

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

Lugar y fecha:  
23/12/2020 - LIMA



## FORMATO B

### FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

#### I.DATOS GENERALES

**1.1 Título de la Investigación: MECANISMO DE PROTECCIÓN EN EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE COVID – 19 EN LIMA – 2020**

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

#### II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios																					
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	X	0
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X	



## PROMEDIO DE VALORACIÓN

**90%**

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Nombres y Apellidos: Arturo Walter NUÑEZ ZULUETA

DNI N°: 16691279

Teléfono/Celular: 943057310

Dirección domiciliaria: block 22 Dpto. 503 RES JJ INCLAN S.J.M

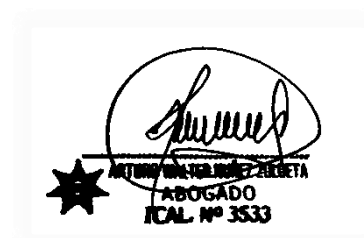
Título Profesional: Abogado

Grado Académico: MAGISTER

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

Lugar y fecha:

23/12/2020 - LIMA





## FORMATO B

### FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES

**1.1 Título de la Investigación: MECANISMO DE PROTECCIÓN EN EL TRABAJO REMOTO EN TIEMPO DE COVID – 19 EN LIMA – 2020**

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

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios																					
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	X	0
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X	



## PROMEDIO DE VALORACIÓN

**90%**

## OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Nombres y Apellidos: Arturo Walter NUÑEZ ZULUETA

DNI N°: 16691279

Teléfono/Celular: 943057310

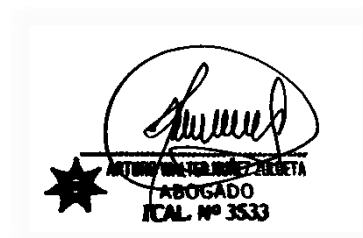
Dirección domiciliaria: block 22 Dpto. 503 RES JJ INCLAN S.J.M

Título Profesional: Abogado

Grado Académico: MAGISTER

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

Lugar y fecha:  
23/12/2020 - LIMA



## **ANEXO 4: RESPUESTAS A LAS ENTREVISTAS**

### **ENTREVISTA DIRIGIDA LOS TRABAJADORES MODALIDAD REMOTA**

1. ¿Cuántos años tiene como trabajador?

Tengo 15 años como trabajador en el área de sistemas

2. ¿Diga Usted, si pertenece a la población vulnerable frente al COVID-19?

Si pertenezco a la población vulnerable padezco de la enfermedad de hipertensión arterial.

3. ¿Diga Usted, usted, que modalidad está realizando sus labores presencial, remota o mixta?

La modalidad es remota por mi estado de salud.

4. ¿Diga Usted, usted si ha recibido capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo y en esta pandemia del COVID-19?

No he recibido ningún tipo de capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo y en esta pandemia del COVID-19.

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

Claro en este tiempo donde la enfermedad nos causa más stress es importante capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo y en esta pandemia del COVID-19 y sobre todas aquellas normas que regulan el trabajo remoto.

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

Bueno en mi centro de trabajo no cumple con los requisitos establecidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo.

7. ¿Diga usted si su empleador le ha brindado la capacitación necesaria para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?

Por parte de empleador no he recibido ninguna capacitación necesaria para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto.

8. ¿Diga usted si ha recibido equipos de protección personal y especial para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?

No he recibido equipos de protección personal y especial para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto.

9. ¿Diga usted si la empresa en la cual trabaja cuenta con todas las medidas de protección para asegurar la protección de su salud?

Bueno la empresa en la cual trabajo en la sede si cuenta con todas las medidas de protección para asegurar la protección de su salud

10. ¿Diga usted si la empresa en la cual trabaja cuenta con todos los mecanismos de protección de su salud?

Como dije en la respuesta anterior en la empresa en donde trabajo si me brinda todos los mecanismos de protección de su salud, pero esos eran cuando hacia trabajo de manera convencional es decir cuando asistía a mi centro de labores.

**TRABAJADOR N° 1**

## ENTREVISTA DIRIGIDA LOS TRABAJADORES MODALIDAD REMOTA

1. ¿Cuántos años tiene como trabajador?

Tengo 12 años como trabajador en el área contable

2. ¿Diga Usted, si pertenece a la población vulnerable frente al COVID-19?

Si pertenezco a la población vulnerable padezco de la enfermedad de Diabetes.

3. ¿Diga Usted, usted, que modalidad está realizando sus labores presencial, remota o mixta?

La modalidad es remota por mi problema de salud.

4. ¿Diga Usted, usted si ha recibido capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo y en esta pandemia del COVID-19?

No he recibido por parte de mi empleador ningún tipo de capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo y en esta pandemia del COVID-19.

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

Si es importante tener conocimiento sobre las normas que regulan el trabajo remoto.

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

Si cumple, pero en el centro de labores después aquí solo nos han notificado el trabajo remoto si no me despiden.

7. ¿Diga usted si su empleador le ha brindado la capacitación necesaria para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?

No he recibido ninguna capacitación necesaria para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto.

8. ¿Diga usted si ha recibido equipos de protección personal y especial para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto?

No he recibido equipos de protección personal y especial para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales durante el trabajo remoto.

9. ¿Diga usted si la empresa en la cual trabaja cuenta con todas las medidas de protección para asegurar la protección de su salud?

En la sede donde se hace el trabajo presencial si porque ahí verifican los fiscalizadores del Ministerio de Trabajo.

10. ¿Diga usted si la empresa en la cual trabaja cuenta con todos los mecanismos de protección de su salud?

Sí, pero en la sede en donde está la empresa.

**TRABAJADOR N° 2**

## ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DE SUNAFIL

1. ¿Cuántos años tiene como trabajador de SUNAFIL?

2 años

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

Si nos han dado una capacitación en forma virtual porque todo fue tan rápida la situación de crisis.

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

Claro creo que mientras más capacitados sobre el trabajo remoto será mucho mejor para poder ayudar y fiscalizar el trabajo y que este se cumpla en las mismas condiciones en el trabajo tradicional, es decir el trabajo presencial.

4. ¿Diga usted si es que el incumplimiento de las normas por parte del empleador se debe muchas veces a la falta de conocimiento?

Bueno debe ser porque en el área de salud ocupacional no hay persona experta y esto se deduce por cuanto en las inspecciones se puede observar.

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

En toda actividad una siempre habrá riesgos sin embargo mediante la capacitación y la prevención se mitiga o se disminuye es por ello que la capacitación es de vital importancia.

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



Si es necesario una legislación más específica sobre todo en el trabajo remoto en vista que esto fue tan rápido que no se ha permitido tener ensayos capacitaciones y por ello que hay limitaciones en la labor de inspeccionar.

7. ¿Diga Usted, si existe algún vacío en cuanto a los mecanismos de protección del cuidado de salud de los trabajadores en la modalidad remota en tiempos de COVID19?

Las normas estas establecidas en cuanto al trabajo remoto sin embargo esta de manera general y por lo tanto necesita que esta sea más específica por ello que será necesario una reforma que prevea esta modalidad de trabajo.

8. ¿Diga Usted, si existe algún vacío en cuanto a los mecanismos de prevención del cuidado de salud de los trabajadores en la modalidad remota en tiempos de COVID19?

Como di la respuesta anterior si existe un vacío en cuanto a los mecanismos de prevención del cuidado de salud de los trabajadores en la modalidad remota en tiempos de COVID19.

9. ¿Diga Usted, si existe informalidad por parte de las empresas en cuanto a la modalidad remota en tiempos de COVID19?

En general en las empresas peruanas existe la informalidad ahora esto se incrementa por la dificultada en tiempos de COVID19.

10. ¿Diga Usted, si la SUNAFIL cuenta con un sistema de control de los trabajadores bajo la modalidad remota en tiempos de COVID19?

Como dije anteriormente la situación se fue incrementando de manera muy rápida y es por ello que se está actualizando un sistema control de los trabajadores bajo la modalidad remota en tiempos de COVID19 y así tener una base de datos que nos permita hacer una verificación vía zoom a fin de no solo inspeccionarlo las condiciones en al cual están haciendo el trabajo, sino que también brindarle una capacitación.

**FUNCIONARIO DE SUNAFIL N° 1**

## ENTREVISTA DIRIGIDA LOS FUNCIONARIOS DE SUNAFIL

1. ¿Cuántos años tiene como trabajador de SUNAFIL?

1 año

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

Si he recibido capacitación en forma virtual sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo y sobre las últimas normas en la pandemia COVID-19

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

Si es importante la capacitación sobre las normas que regulan el trabajo remoto porque de esa manera se cumplirá mucho más efectivo el trabajo defiscalizador, con la finalidad de conocer todas las normas que regulan el trabajo remoto.

4. ¿Diga usted si es que el incumplimiento de las normas por parte de empleador se debe muchas veces a la falta de conocimiento?

Las comisiones técnicas de los centros laborales no cuentan muchas veces con el personal idóneo para dar capacitación de la ley de seguridad y salud en el trabajo.

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

Si es importante la capacitación porque es una manera de prevenir accidentes del personal sobre todo aquel que los cuales no tiene un sistema de control directo como es el trabajo remoto.

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

Si es necesario una legislación más específica sobre todo en el trabajo remoto en vista que esto fue tan rápido que no se ha permitido tener ensayos capacitaciones y por ello que hay limitaciones en la labor de inspeccionar.

7. ¿Diga Usted, si existe algún vacío en cuanto a los mecanismos de protección del cuidado de salud de los trabajadores en la modalidad remota en tiempos de COVID19?

Si existe vacíos en la ley de la modalidad de trabajo remoto.

8. ¿Diga Usted, si existe algún vacío en cuanto a los mecanismos de prevención del cuidado de salud de los trabajadores en la modalidad remota en tiempos de COVID19?

Como di la respuesta anterior si existe un vacío en la ley de la modalidad remota en tiempos de COVID19.

9. ¿Diga Usted, si existe informalidad por parte de las empresas en cuanto a la modalidad remota en tiempos de COVID19?

Si existe informalidad ahora esto se incrementa por la dificultada en tiempos de COVID19.

10. ¿Diga Usted, si la SUNAFIL cuenta con un sistema de control de los trabajos bajo la modalidad remota en tiempos de COVID19?

Actualmente no existe y es por ello que estamos realizando un sistema el cual se lleve mediante o a través de vía virtual.

## **TRABAJADOR DE SUNAFIL N° 2**