



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO EN EL PERÚ

TESIS: PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Martinez Rojas Mary Carmen

Asesor:

Mg. Grillo Paico Eleo Mitridates

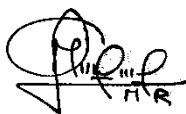
Línea de Investigación: Derecho Laboral

Pimentel, Perú 2020

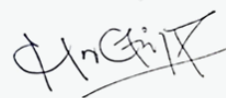
“LA EFECTIVIDAD DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO EN EL PERÚ”

Tesis presentada por el bachiller Srta. Mary Carmen Martínez Rojas a la facultad de Derecho y Educación de la Universidad Particular de Chiclayo para optar el TITULO DE ABOGADA.

1. PRESENTADO POR:



Bachiller: Martínez Rojas Mary Carmen



Asesor: MG. Eleo Mitridates Grillo Paico.

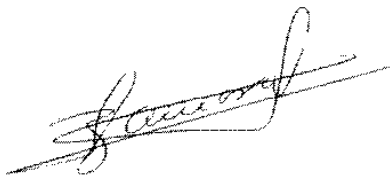
Código ORCID: 0000-001-6232-4682

2. APROBADO POR:



DR. Cesar Nelson Espinoza Guerreño

PRESIDENTE



MG. Jorge Marcial Zamora Lazo

SECRETARIO



MG. José Donald Gutiérrez Vega

VOCAL

LINEA DE INVESTIGACION: DERECHO LABORAL.

DEDICATORIA

.

La presente tesis va dedica a Dios por estar siempre ahí para mí , me ha rodeado de buenas personas y a bendecido el camino por donde voy; También se la dedico a mi padre Santiago Cavero Montero por su ejemplo , sus sabios consejos, sus ánimos de superación para hacer de mí una mujer de bien.

AGRADECIMIETO

Gracias Dios por permitirme la vida, me has bendecido con dos padres maravilloso, uno que me cuido y protegió durante mi niñez, sin tener obligación alguna, hasta que decidió irse contigo; y el otro que no solo me dio la vida sino que ha forjado en mí el valor de la humildad, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad, que ha cuidado de mi impecablemente y ha sabido darle el significado a la palabra Padre, me ha enseñado que con esfuerzo, trabajo y constancia todo se consigue a ti papá Santiago Caverro Montero gracias.

A mi madre por confiar en mis decisiones y apoyarme en ellas.

Índice General

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO.....	III
Índice de Ilustraciones.....	3
Índice de tablas	4
Índice de Gráficos.....	5
RESUMEN	6
ABSTRAC.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I	11
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	11
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:	11
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA	14
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6. HIPOTESIS	16
CAPITULO II	18
2. MARCO TEORICO	18
2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	25
2.5. BASE TEÓRICA:.....	28
2.6. ACCIDENTES LABORALES OCURRIDO EN EL MES DE ENERO DEL AÑO 2019 EN EL PERÚ 47	
2.7. LA INFRACCIÓN PENAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PERÚ 49	
2.8. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES:	56
2.9. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:	56
CAPITULO III	58
3. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	58
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	58
3.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS	58

3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA	61
3.4.	MATERIALES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	61
3.5.	RESULTADOS O PRODUCTOS / ACTIVIDADES:	63
CAPITULO IV		70
4.	DISCUSION Y CONCLUSIONES.....	70
4.1.	DISCUSIÓN.....	70
4.2.	CONCLUSIONES	76
4.3.	RECOMENDACIONES	79
CAPITULO V		80
5.	BIBLIOGRAFIA	80
5.1.	Trabajos Citados	81
CAPITULO VI		85
6.	ANEXOS	85

Índice de Ilustraciones

ILUSTRACIÓN 1	48
ILUSTRACIÓN 2	48

Índice de tablas

TABLA 1. OPERACIÓN DE VARIABLES.....	57
TABLA 2. RESUMEN DE ENTREVISTAS	66

Índice de Gráficos

GRÁFICO 1.COMPARACIÓN DE RESPUESTAS.....	67
GRÁFICO 2.PORCENTAGE DE RESPUESTAS POR PREGUNTA NÚMERO UNO	68
GRÁFICO 3.PORCENTAGE DE RESPUESTAS POR PREGUNTA NÚMERO SEIS	69

RESUMEN

La investigación tiene por finalidad generar la comprensión a las empresas del Perú, que la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que se encuentra reglamentada por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR sea más efectiva; y cumpla de esta manera, la razón de ser, de esta importante norma, que incide en la obligación de toda empresa privada o pública, en incorporar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para prevenir y evitar accidentes laborales, y las contingencias que sean derivadas de estos. El problema planteado en esta investigación tuvo como fundamento, la necesidad de que la actual norma que regula sobre la materia en Seguridad y Salud en el Trabajo tenga mayor efectividad.

Se consideró en la hipótesis, que el Estado Peruano debe dar mayor exigencia imperativa en la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR, para el cumplimiento de la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita minimizar los accidentes e incidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales en las empresas privadas y públicas, de los diferentes regímenes laborales en el Perú.

Y para ello es necesario modificar el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con una sanción penal más severa, que establezca una pena privativa de libertad no menor de cuatro (4) y no mayor de ocho (8) años, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral.

Palabras clave: Seguridad, efectividad; accidentes, sanciones, Estado.

ABSTRAC

The purpose of the research is to generate understanding among Peruvian companies that Law No. 29783 - Law on Safety and Health at Work, which is regulated by Supreme Decree No. 005-2012-TR, is more effective ; and thus comply with the *raison d'être* of this important standard, which affects the obligation of all private or public companies to incorporate Occupational Health and Safety Management Systems, to prevent and avoid occupational accidents, and contingencies derived from these. The problem raised in this research was based on the need for the current standard that regulates the matter of Safety and Health at Work to be more effective.

It was considered in the hypothesis that the Peruvian State should give greater imperative requirement in Law No. 29783 - Law on Safety and Health at Work, and its Regulation Supreme Decree No. 005-2012-TR, for compliance with the implementation of the Occupational Health and Safety Management Systems, which allows minimizing accidents and work incidents with minor, serious or fatal consequences in private and public companies, of the different labor regimes in Peru.

And for this, it is necessary to modify the first paragraph of Emergency Decree No. 044-2019, with a more severe penal sanction, which establishes a custodial sentence of no less than four (4) and no more than eight (8) years, as a stronger deterrent to respect and care for the health and integrity of workers in every workplace.

Keywords: Safety, effectiveness; accidents, penalties, status

INTRODUCCIÓN

He decidido denominar al presente trabajo de investigación “La efectividad de la ley de Seguridad y Salud del trabajo en el Perú”, opte por este tema porque he fijado mi atención en la Ley de Seguridad y salud en el Trabajo Ley N°29783 y su reglamento el Decreto supremo N°005-2012, así como en las condiciones en las que se encuentran laborando los trabajadores en nuestro país.

“Ganarás el pan con el sudor de tu frente”; enunciado del Supremo Creador del Universo, que fue como punto de partida, de la necesidad que tiene el ser humano para satisfacer las necesidades básicas del día a día, y que contribuiría para el desarrollo social, moral y sobre todo, ser copartícipe con la transformación de la materia prima que la naturaleza nos brinda , y de esta forma el ser humano logre la perfección en el campo teleológico, que consiste en la dignificación del mismo con el despliegue de su actividad laborativa.

En un mundo contemporáneo, toda actividad laboral, tiene que ser considerada como fuente principal de ingresos para la subsistencia del ser humano; el trabajo, con plena seguridad, se considera como una fuente de salud porque con él las personas consiguen y logran mantenerse activos y enérgicos, y sin lugar a dudas, saludables, no solamente por la expectativa de un salario a recibir como contraprestación de los servicios laborales a favor de un tercero bajo criterios de subordinación; sino también, el encontrarse bajo actividad física y mental, que le permite desarrollar y activar relacionessociales con otras personas; por lo tanto, el trabajo, aumenta indefectiblemente laautoestima.

No obstante, como toda actividad física que se despliega en cualquier situación oentorno, va a generar conmoción natural de las condiciones y por ende impactos positivos o negativos. Toda actividad autónoma o subordinada genera impacto; sin embargo, lo que se trata, es que el impacto que se cause, tenga más repercusiones positivas que negativas; en consecuencia, y en este orden de ideas, el trabajo que se desarrolla actividad laboral, también puede ocasionar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el mismo.

¿El por qué del trabajo? Porque actualmente son pocas las empresas que se encuentran cumpliendo con el objetivo establecido por la ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es el de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú, misma que se encuentra reglamentada por el Decreto Supremo N° 005-2012- TR, siendo este el motivo para investigar si esta ley es efectiva en nuestra sociedad.

Los objetivos del presente trabajo: **El principal** “establecer las medidas que puede adoptar el Estado Peruano, para que la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, tenga mayor efectividad.”

Los específicos, el **primero** “establecer una visión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como inversión empresarial “y como **segundo** “Conocer la situación actual de la obligación que tienen las empresas peruanas en la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

El planteamiento de la **hipótesis** está dividida en : Hipótesis General: “El Estado Peruano debe dar mayor exigencia imperativa en la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR, para el cumplimiento de la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita minimizar los accidentes e incidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales en las empresas privadas y públicas, de los diferentes regímenes laborales en el Perú; Y una de estas medidas es modificar el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con una sanción penal más severa, que establezca una pena privativa de libertad no menor de cuatro (4) y no mayor de ocho (8) años, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral.

Hipótesis específicas: **Primero**, “Con una buena labor en materia de Prevención y Seguridad Laboral, beneficia de manera proporcional a la productividad de cada trabajador, y por ende a la producción de la empresa, debido a la disminución de las interrupciones del proceso productivo , la reducción del ausentismo y de los accidentes de trabajo”; y **segundo** “Con la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, buenos ambientes laborales, debidamente implementados en pro de la seguridad y salud de los trabajadores, beneficia a la empresa y al trabajador al minimizar los riesgos de lesiones y enfermedades, contribuyendo a la seguridad y bienestar en el trabajo”.

La Seguridad y Salud en el Trabajo son consideradas como un Derecho fundamental, y por ello, es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. Trabajar sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud y la propia vida. En este sentido, muchas veces no se le da mucha importancia a la seguridad en los centros laborales; no se trata tan en serio como se debería; lo que puede acarrear serios problemas no sólo para los empleados sino también para los trabajadores.

En este trabajo de investigación les hablare sobre la realidad problemática en la que estamos viviendo en cuanto a los accidentes laborales con consecuencias leves, graves, muy graves ocurridos a los trabajadores en nuestro país; La justificación e importancia que tiene la presente investigación.

Mencionare a otros investigadores nacionales e internacional que han realizado investigaciones de este tema, estableceré la definición de diversos términos importantes para el entendimiento del tema, así como las importantes declaraciones y recomendaciones de la especialista en temas de seguridad y salud en el trabajo la abogada Estela Encarnación Ospina Salinas, en una entrevista hecha por la revista Soluciones Laborales. La infracción penal en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como sus evoluciones normativas y constantes modificatorias; La metodología de la investigación, tipo de investigación, diseño, técnicas empleadas para la recolección de datos. Y a las conclusiones a las que llego con esta investigación.

Espero que el tema sea de su agrado, para la formación y el conocimiento de cada uno de vosotros y se tenga en cuenta la importancia que tiene la seguridad y salud de los trabajadores en sus centros laborales.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION:

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:

(Sistema Peruano de Información Jurídica, 2011), la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo fue aprobada el 20 de agosto del 2011, y este dispositivo legal en el territorio peruano tuvo la finalidad de promover la cultura de prevención de riesgos laborales; sin embargo, a la fecha, son pocas las empresas que vienen cumpliendo con los objetivos establecidos por esta norma imperativa; o es que muchas de las empresas han limitado el cumplimiento de esta obligación, sin la realización de las formalidades para la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo que la ley obliga a todas las empresas privadas y públicas, sin distinción al régimen laboral a la que pertenecen.

Por lo tanto, este problema se debe a que la mayoría de empresas en Perú pertenecen al régimen laboral de las microempresas y pequeñas empresas, y sería el motivo por el cual, no estarían en las condiciones de afrontar un costo elevado que requiere la implementación de este sistema a favor de la salud y seguridad laboral, advirtiéndose que únicamente las grandes empresas tendrían la capacidad de cumplir, ya que contarían con los medios económicos suficientes para contratar profesionales sobre la materia y especialización que requiere todo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Ya han pasado, más de ocho años desde que el estado peruano aprobara la ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que se encuentra reglamentada por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, así como otras normas modificatorias y ampliatorias de la anterior norma glosada; no obstante, el problema de los accidentes laborales con consecuencia leves, graves y fatales se siguen advirtiendo, a pesar de que las sanciones pecuniarias que se imponen por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, en el marco de la ley N° 28806 – Ley de Inspección del Trabajo y su Reglamento, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, son excesivamente elevadas, y no parece solucionar el problema.

Las últimas tragedias laborales ocurridas en Perú, que ha conmocionado a toda una sociedad, son de profunda reflexión, y es una realidad problemática de dimensiones sumamente importantes, porque es de interés público la salud y la vida de las personas en un centro laboral, y me sumergen a mi estudio y motiva mi investigación en la presente tesis; al saber, de aquellos cadáveres de los jóvenes trabajadores, Jovi Herrera Alania y Jorge Luis Huamán de 20 y 19 años de edad respectivamente, encontrados el 25 de junio del 2017, totalmente calcinados dentro de un contenedor en un centro comercial de Lima (Redacción Perú 21, 2017); lo acontecido el 15 de diciembre del 2019, cuando las autoridades encontraron los cadáveres electrocutados de Alexandra Porras y Carlos Gabriel Campos, ambos de 18 años, dentro del local de una franquicia empresarial de la reconocida transnacional de comida rápida McDonald's, ubicado en el distrito limeño de Pueblo Libre en el que trabajaban (Garcia , 2019), y el jueves 30 de enero del 2020, Víctor Ligarda Aguilar, un joven trabajador de 24 años, falleció electrocutado mientras trataba de reparar un horno microondas en el almacén de Vivanda, ubicado a la altura del kilómetro 43 de Panamericana Sur en Punta Negra (Redacción Perú 21, 2020).

Muchas cosas se pueden especular para tratar este importante problema, como aquellos que plantean, que las microempresas y las pequeñas empresas, al tener una realidad económica muy débil, no deberían estar sujetas a todas las formalidades que hoy exige la ley; o que el Estado realice un trabajo muy estratégico para fomentar una cultura de prevención conjunta con el empresariado.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

El problema que se estudia ha sido plenamente identificado, y nace como resultado de haber tomado conocimiento a través de los diferentes medios de comunicación la ausencia o deficiencias de la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo en nuestro país; esto a raíz de los últimos acontecimientos con consecuencias fatales que han acontecido en nuestro país, y que ha conmocionado emocionalmente y ha generado inseguridad social en la ciudadanía y sobre todo a la población económicamente activa, respecto a la incertidumbre de trabajar en centros de trabajo que brinden ambientes saludables y sobre todo; que a pesar de contar con leyes relacionados a prevenir y proveer una cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo, no garantiza contingencias insalvables ante acontecimientos laborales con consecuencias leves, graves y fatales.

Que, el investigador ha valorado esta problemática, porque considera que la salud y la vida de las personas es un Derecho que tiene cada persona, las mismas que se encuentran consagradas en la segunda generación de los derechos humanos, protegidos por el pacto internacional de derechos civiles y políticos, que entró en vigor el 23 de marzo de 1976. Este Pacto garantiza el derecho a la vida (artículo 6), así como a la libertad y a la seguridad (art. 9.1) (Oficina del Alto Comisionado, 2020); entonces, este problema merece profunda valoración, y que se viene advirtiendo, al descuidarse y tomarse poca importancia por parte de los empresarios de cualquier régimen laboral, el cuidado que deben tener con sus trabajadores y que estos presten servicios laborales en ambientes óptimos, donde se hayan identificado los peligros y evaluado los riesgos; sabemos en demasía, que existen leyes sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, sin embargo, el problema continúa, y estoy totalmente convencida que una indemnización por una muerte o una invalidez permanente de un trabajador, no justifica, ni equilibra el daño ocasionado por la omisión legal de muchos empleadores en promover ambientes de trabajo seguros.

1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA:

1.3.1. Problema General

¿En qué medidas puede adoptar el Estado peruano, a fin de que la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, D.S. N° 005-2012-TR, tenga mayor efectividad?

1.3.1. Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera, la Seguridad y Salud en el Trabajo se vería como inversión empresarial?
- b. ¿Qué efectos produce la situación actual de la obligación que tienen las empresas peruanas en la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN:

(Conexiones Empresariales / Salud, 2018); Según últimos estudios de la Universidad ESA, en el Perú se producen más de 20 mil accidentes de trabajo cada año. La industria manufacturera y el rubro de construcción son algunos de los sectores más afectados.

(Oficina de estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo., 2017), En su último Anuario estadístico sectorial (2016), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, revela cifras claves: durante todo el 2016 se registraron 20,876 accidentes laborales, siendo Lima Metropolitana la región con más casos (14,931). Además, las actividades económicas con más notificaciones se encuentran en la industria manufacturera (24.87 %), las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (18.78 %) y el rubro de Construcción (11.43 %).

Lo que justifica potencialmente mi investigación, constituye en una realidad objetiva, en el marco de los últimos eventos con consecuencias fatales relacionadas a jóvenes trabajadores de empresas que podrían llamarse altamente formales, y otros, que ocurrieron en la precariedad de ambientes de trabajo sin las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, es decir, en la informalidad plena.

Así mismo, este trabajo está orientado a minimizar los accidentes e incidentes laborales a través de una posible hipótesis en la mejora de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su norma reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y otras normas que han venido emitiéndose mediante Decretos de Urgencia por parte del Poder Ejecutivo; y fomentar de esta manera la cultura preventiva de Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores y tener un mejor control de las actividades en el desempeño de sus funciones.

Finalmente, debo expresar la importancia de mi trabajo de investigación, porque recoge un problema de actualidad, y que nuestra sociedad espera se superen las contingencias como resultado de la poca importancia que las empresas le vienen dando a la seguridad ocupacional en todas sus dimensiones, o el papel que el Estado tiene que efectuar a través de sus instituciones, como son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, cada una de estas, en el marco de sus competencias; o será un problema de contenido de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.5.1. *Objetivo General:*

- Establecer las medidas que puede adoptar el Estado Peruano, para que la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, tenga mayor efectividad.

1.5.2. *Objetivos Específicos:*

1.5.2.1. Establecer una visión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como inversión empresarial.

1.5.2.2. Conocer la situación actual de la obligación que tienen las empresas peruanas en la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.6. HIPOTESIS:

1.6.1. *Hipótesis General:*

El Estado Peruano debe dar mayor exigencia imperativa en la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR, para el cumplimiento de la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita minimizar los accidentes e incidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales en las empresas privadas y públicas, de los diferentes regímenes laborales en el Perú.

Y para ello es necesario modificar el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con una sanción penal más severa, que establezca una pena privativa de libertad no menor de cuatro (4) y no mayor de ocho (8) años, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral.

1.6.2. *Hipótesis Específica:*

1.6.2.1. Con una buena labor en materia de prevención y seguridad laboral, beneficia de manera proporcional a la productividad de cada trabajador, y por ende a la producción de la empresa, debido a la disminución de las interrupciones del proceso productivo y la reducción del ausentismo y de los accidentes de trabajo.

1.6.2.2. Con la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo, buenos ambientes laborales, debidamente implementados en pro de la seguridad y salud de los trabajadores, beneficia a la empresa y al trabajador al minimizar los riesgos de lesiones y enfermedades, contribuyendo a la seguridad y bienestar en el trabajo

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO:

2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

Durante los últimos años, muchos estudiosos de esta problemática, han realizado sendas investigaciones sobre la posibilidad de disminuir o hacer mayor efectiva la norma en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo como norma general y las normas especiales sobre la misma, de acuerdo a cada sector económico en relación con las normas OHSAS, que significa en el idioma inglés: Occupational Health and Safety Assessment Series; y en español, “Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional”.

2.3.1. *Antecedentes Internacionales*

Se ha realizado la búsqueda de investigaciones internacionales científicas sobre el particular, y se han encontrado cuatro (04) tesis de diferentes universidades de Europa y América latina; que me sirven como antecedentes, y coadyuvan a generar la gran importancia en los estudios que estoy realizando; estos son:

(Medina, 2014) en su tesis para obtener el grado de doctor en la universidad de Alcalá, investigación titulada *"Desde la Historia hacia el futuro: Buenas prácticas para consolidar la cultura de prevención de riesgos del trabajo, a partir del estudio comparado del rol de los agentes sociales en Argentina y España;* en donde el investigador plantea como objeto “el estudio de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo vigentes en Argentina y España, con la finalidad de identificar, salvando las asimetrías culturales, socio políticas y económicas de ambos países, buenas prácticas para la consolidación de la cultura en materia de prevención de riesgos laborales.(pág.19)” . Hace una comparación entre la evolución normativa que afecta la regulación del sistema de riesgos del trabajo a fin de

identificar los instrumentos que han sido útiles para cumplir con los objetivos de ambos textos legislativos fortaleciendo la cultura preventiva. Hace mención del rol protagónico que tiene el empleador, los trabajadores, las entidades representativas, el Estado, en aras de la prevención manifestando así que la prevención no solo es de tare exclusiva por parte del empleador ni excluyente por parte del Estado, por lo que en la investigación se plasma los derechos y obligaciones que cumplen cada uno de estos agentes para consolidar la cultura de prevención (pág.26) (...) obligaciones y derechos que no son distintos a los nuestros. A su vez en sus conclusiones describe ciertas buenas practicas que han llamado mi atención para la investigación que estoy realizando , buenas prácticas como es el de

:“Establecer en la legislación, sistemas de "premios" y "castigos", que por un lado, motiven al empresario a invertir en prevención y, por el otro, desalienten al empresario incumplidor.(16) (pág. 581).Y “fijar un tipo penal específico, para la tutela de la seguridad y salud en el trabajo, que penalice la conducta del empresario que por no cumplir con la normativa de prevención, ponga en grave peligro la salud del trabajador.(29) (pág.583)”, práctica que es muy necesaria.

(Roa Quintero, 2017), en la tesis titulada “*Sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción*”, para obtener el título de magister en ingeniería industrial, en la universidad nacional de Colombia, plantea como su objetivo general establecer el grado de cumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en su componente de Seguridad Industrial, de las empresas del sector de la construcción de la ciudad de Manizales. Hace mención también sobre los sistemas de gestión y las normas internacionales relacionados con los sistemas de gestión de la organización internacional de la normalización (ISO). En sus conclusiones teóricas establece que existe mayor riesgo a que un trabajador sufra un accidente de trabajo en una pequeña empresa que en una mediana cuando se compara su componente de seguridad industrial con el de las empresas grandes. Esa vulnerabilidad se debe a lo escaso de sus

recursos, lo cual no les permite invertir lo necesario para poder contar con un efectivo diseño y ejecución para sus SG-SST. (pág.191)

(Gallao, 2017), en su tesis doctoral “Riesgos penales laborales, un análisis crítico sobre el art. 316 del CP español y una propuesta de tipo penal de peligro para el ordenamiento jurídico argentino”, el objetivo de esta investigación se enmarca en el diseño de un tipo penal que abarque el peligro grave generado para la vida y salud de los trabajadores en relación de dependencia, por el incumplimiento doloso de las normas administrativas de prevención laboral, en el marco de la empresa (pág. 17); Y concluye que “Gran parte de los accidentes y enfermedades laborales producidos en Argentina son consecuencia del incumplimiento pertinaz y generalizado de las normas de orden público respecto de la higiene y seguridad en el trabajo. En ese comportamiento infractor del empresario argentino intervienen tres factores, que no resultan del todo independientes y que refieren a 1. La idiosincrasia del empleador argentino (factor cultural: menosprecio de la prevención de riesgos); 2. Las características propias del sistema normativo nacional (configurado por la vaguedad y dispersión con que se ha legislado en materia de seguridad e higiene) y 3. El contexto socio económico argentino actual donde el trabajo informal y precario se ha generalizado, alcanzando niveles históricamente elevados; frente a lo que resulta necesaria la intervención del Estado en la erradicación o al menos contención, de los riesgos que se ciernen sobre la persona del trabajador en el transcurso de su prestación laboral a favor del empresario. Con este panorama y partiendo de la inexistencia de algún precepto penal vigente apto para lograr ese objetivo, se postula la intervención del Derecho penal mediante la creación un tipo penal de peligro (pág.650).

(Arce, 2017) en su tesis doctoral denominada “*La prevención de riesgos y la accidentalidad laboral en la prensa española :representación y cobertura a partir de la ley 31/1995 de prevención de riesgos*”, cuyo objetivo principal pretende la representación, en los principales diarios de prensa escrita de España, de la accidentabilidad laboral y su prevención, coincidiendo con la aparición de la más moderna y exhaustiva legislación al

respecto en la historia española (pág.22), en donde una de sus conclusiones fue que :A lo largo de la historia en España no existió una legislación tan exhaustiva y que tenga tantas implicaciones en el día a día de los trabajos y de las vidas de las personas en sus labores como la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, transposición de un Directiva Europea de 1989, con la intención de reducir significativamente los accidentes y las enfermedades profesionales. El estudio de si esta legislación ha afectado igualmente a la visión y atención por parte de los medios es el gran objetivo de esta tesis, analizado desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo desde 1994, un año antes a la publicación de la Ley, hasta el año 2014 en un total de veintiún años. (Arce, 2017, pág. 375)

2.3.2. Antecedentes Nacionales

Se ha realizado también la búsqueda de investigaciones científicas nacionales sobre el particular, y se han encontrado cinco (05) tesis de diversas universidades del país; que me sirven como antecedentes, y coadyuvan a generar la gran importancia en los estudios que estoy realizando; estos son:

(Vereastegui, 2017); en su tesis para lograr el título de Ingeniero Industrial en la Universidad Nacional de Trujillo, *“Minimización de Accidentes e Incidentes de Trabajo Mediante la Aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Sirius Seguridad Privada S.R.L.”*; que tiene como objetivo general minimizar los accidentes e incidentes de trabajo, disminuyendo los factores de riesgo en las operaciones de la empresa, ya sea en campamentos mineros o en las empresas donde proveen susservicios; Llego a la conclusión que al retomar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, significó para Sirius disminuir los accidentese incidentes de trabajo; esto lo demuestran los indicadores de SST, en el 2014 se registró 1 accidente laboral, en el 2015 0 accidentes laborales y en el 2016 también registra 0 accidentes laborales y para que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siga funcionando y manteniéndose

correctamente, es necesario el apoyo y la participación del personal directivo, profesional, técnico y auxiliar de toda la empresa. (Vereastegui, 2017, pág. 97)

(Salazar, 2018), en su tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, tesis denominada *“Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gomez Arias Dávila.”* Su objetivo general fue determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Emblemática Gómez Arias Dávila, el método que utilizó Descriptivo-correlacional, trabajo con los datos censales que tomó como referencia la población que suman un total de 309 trabajadores, la técnica empleada en recolección de datos fueron la observación dirigida, utilizó como instrumentos cuestionarios de encuestas.

(Salazar, 2018, pág. 166), En una de sus conclusiones en cuanto a la correlación entre la dimensión integración de la prevención y el desempeño del personal resultó significativo ($P - \text{Valor} < 0.05$); con una correlación directa de grado positivo calificado como bueno ($r_s = 0.647$). Indicando que mientras el personal reciba una excelente información referente a seguridad y salud ocupacional, las medidas de prevención adecuadas e incentivos para trabajar con seguridad entonces será probable que el desempeño del personal sea excelente al momento de desarrollar sus funciones.

(Arce Prieto & Callao Morales, 2017), en su tesis denominada *“Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo según la Ley N°29783 para la empresa CHIMU PAN S.A.C”*, para obtener el título universitario de ingeniería industrial, plantean como su objetivo general implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, bajo los lineamientos de la Ley N°29783 para disminuir los riesgos asociados a la actividad de la empresa CHIMÚ PAN S.A.C.

Llegan a dos conclusiones muy importantes tales como que mediante el diagnóstico situacional se determinó un estado deficiente del cumplimiento de

la Ley N° 29783 y sólo cumple con 1,25%, lo cual demuestra que la empresa no estaría preparada para hacer frente a una auditoría por parte de las autoridades responsables de vigilar el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo, considerando necesario el desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y Después de realizar el diagnóstico situacional hemos obtenido un 1,25% del cumplimiento de la ley N° 29783 pero con la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo se llegaría a obtener un aumento significativo de hasta un 75%. (pág. 285)

(Ramos, 2015), en la tesis *“Propuestas de implantación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en las operaciones comerciales a bordo del buque tanque Noguera (ACP-118) del servicio naviero de la marina”* presentada por Eber Ronny Ramos Zegarra para obtener su título profesional de ingeniero industrial investigación que tiene como finalidad reducir el número de accidentes y enfermedades ocupacionales que se vienen presentando a bordo del Buque Tanque NOGUERA (pág.123), en donde llega la conclusión que “la seguridad y salud ocupacional es pieza fundamental en toda tipo de actividad industrial; se basa especialmente en velar por la integridad y bienestar de toda persona que pertenezca a una organización y/o empresa; que la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional a bordo de la nave permitirá reducir la incidencia de los accidentes y enfermedades que se presentan ya que desarrollará actividades y técnicas de prevención y mejora continua de la gestión”.(pág.194)

(Casaverde Diaz, Lozada Villegas , & Otero Alcarraz, 2018), en la tesis *“Programa educativo sobre seguridad y salud en el trabajo frente a los conocimientos de los trabajadores de limpieza pública municipal”*, para obtener el título profesional de licenciadas en enfermería, plantean como objetivo general determinar la influencia de un Programa Educativo sobre seguridad y salud en el trabajo en los conocimientos de los trabajadores de limpieza pública municipal del distrito de San Juan de Lurigancho. Noviembre - Enero del 2018; optaron por trabajar con un diseño cuasi-experimental de

nivel aplicativo. Cuya población fueron 120 trabajadores de limpieza pública de la municipalidad.

(Casaverde Diaz, Lozada Villegas , & Otero Alcarraz, 2018, pág. 25), En donde llegaron a la conclusión de que los trabajadores antes del programa educativo presentaron un conocimiento bajo 70%, disminuyendo luego del programa a un 2%. El programa educativo sobre Seguridad y Salud en el trabajo, influyó significativamente en el nivel de conocimiento de los trabajadores, aportando en el área de prevención de la enfermedad y promoción de la salud. El programa educativo sobre Seguridad y Salud en el trabajo influyó en el conocimiento de los trabajadores de limpieza pública, gracias al uso de técnicas de aprendizaje como talleres educativos y dinámica grupal. Luego de la aplicación del programa educativo sobre Seguridad y Salud en el trabajo la frecuencia de puntuaciones incorrectas disminuyó significativamente.

Todos estos antecedentes descritos, coinciden de manera muy importante en los siguientes puntos, materia de mi investigación:

- La importancia de incorporar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las empresas del país, sin importar el sector económico, ya sea privada o pública; de esta manera, se formarán empresas más competitivas, y que vayan a la vanguardia de los exigentes mercados, que son cada vez más exigentes en cuanto a la calidad de servicio y del producto, que están totalmente relacionadas con centros de trabajo saludables.
- La importancia de incorporar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las empresas del país que permitan el incremento de la rentabilidad de todo inversionista que apuesta por la salud y la vida de sus colaboradores; y, por ende, se entiende una reducción sustancial de sobrecostos o pérdidas como resultado a no

poner atención y cuidado en los ambientes de trabajo que necesitan la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

- La importante identificación de peligros y evaluación de los riesgos en todos los ambientes de trabajo de los centros laborales, que permite obtener información básica y oportuna sobre incidentes y/o accidentes leves, graves o fatales, enfermedades ocupacionales ocurridas en las instalaciones de las empresas, y en esta medida tomar acciones correctivas pertinentes.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES:

2.4.1. *Riesgo:*

(Paredes, Seguridad y Salud en el Trabajo Nueva Normativa, 2013, pág. 08);
Se puede definir como probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daño a las personas, equipos y al ambiente.

Esta definición acogida por la legislación nacional la misma que se conoce a nivel internacional: probabilidad de que un peligro se materialice en determinada condición.

2.4.2. *Peligro*

(Paredes, Seguridad y Salud en el Trabajo Nueva Normativa, 2013, pág. 06),
Es una situación intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambientes.

El carácter intrínseco viene dado por la misma naturaleza de las funciones, de la labor y hace referencia a lo cotidiano de nuestras funciones.

2.4.3. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

(Valderrama, 2014, pág. 08); Es el conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarias para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado

(Briseño, 2012); Un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional fomenta los entornos de trabajo seguro y saludable al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general (OIT).

Parte del sistema de gestión total, que facilita la administración de los riesgos de Salud y Seguridad Ocupacional asociados con el negocio de la organización. Incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos, para establecer, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos.

2.4.4. Salud Ocupacional:

(Valderrama, 2014, pág. 05), es la rama de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo, adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades

La Salud Ocupacional tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

2.4.5. *Accidente de trabajo*

(Paredes, Seguridad y salud en el trabajo nueva normativa , 2013); Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.

También es importante manejar el concepto de daño, pero básicamente desde la perspectiva que lo origina.

2.4.6. *Incidente*

(Paredes, Seguridad y Salud en el Trabajo Nueva Normativa, 2013, pág. 08)Es un término que se aplica y está vigente junto con incidente peligroso, el primero que es similar al de accidente de trabajo, pero en el cual no ocurren daño, el segundo concepto, que no está bien definido en la normativa anterior.

2.4.7. *Seguridad Laboral*

Según (Preventiam); La seguridad y salud laboral que tiempo atrás era denominada como la seguridad e higiene en el trabajo, es el modo a través del cual se hace referencia al desarrollo de todas aquellas actividades que se encuentran destinadas a conseguir la prevención de los riesgos que se derivan del trabajo.

Ahora bien, desde una óptica más práctica, la seguridad laboral cobija el conjunto de procedimientos y técnicas que se aplican con el ánimo de evitar y en el caso que sea necesario, de eliminar o reducir los riesgos que por algún tipo de

situación podrían conducir a que se materialicen accidentes con ocasión del trabajo.

De esta manera, la seguridad laboral se concentra entonces en que se eviten las lesiones y los efectos agudos que se producen por agentes o los productos peligrosos que pueden estar vinculados en un entorno de orden laboral

2.5. BASE TEÓRICA:

2.5.1. *Responsabilidad del empleador ante los accidentes de trabajo*

(Morillo, 2020, pág. 25); en el reciente artículo presentado en la revista Soluciones Laborales del mes de enero del 2020; sobre el tema “*Responsabilidad del empleador ante los accidentes de trabajo*”; se esboza un interesante y actualizado estudio sobre la seguridad y salud en el trabajo, como obligación del empleador, la misma que debería ser asumida de manera cabal, siendo indispensable para la protección de la dignidad, salud e integridad del trabajo; para ello, redacta este imponente tema: El deber de prevención implica la obligación de los empleadores de garantizar los medios y condiciones necesarios que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, así como de todos aquellos que, no teniendo vínculo laboral, presten servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de trabajo. Dicho deber, en nuestro país, suele no existir ante la insuficiente fiscalización a nivel laboral, lo que produce lamentables incidentes como los que han sido conocidos por el país a finales del año 2019. McDonald’s empresa transnacional con nombre y responsabilidad propia, con cuantiosos ingresos, no solo ha demostrado que no tiene una política laboral nacional, sino que la propia normativa nacional no tutela de manera efectiva el derecho de los trabajadores lo que sucede por la existencia de sistemas inadecuados de fiscalización y por la desinformación de los trabajadores sobre sus derechos. La situación de vulnerabilidad del trabajador se agudiza cuando él mismo no conoce de los mecanismos adecuados para hacer efectiva la ley que le otorga derechos y beneficios, lo que implica un mayor

riesgo de vulneración de sus derechos fundamentales, los cuales cobran mayor relevancia cuando se trata de su vida, salud e integridad.

El tema de la seguridad y salud en el trabajo en caso de accidente de trabajo ha sido objeto de varios pronunciamientos por parte de la Corte Suprema, que en diversas sentencias en Casación ha venido adoptando importantes criterios, no necesariamente uniformes. Así, por ejemplo, la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima indicó que, “probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de un deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización. (Morillo, 2020, pág. 26)

2.5.2. *Significación De La Seguridad Y Salud En El Trabajo:*

(Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2020, pág. 42), En una reciente entrevista realizada para la revista Jurídica Soluciones Laborales, del mes de enero del 2020 “Sobre la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo”; declara que, un primer aspecto, se trata de las condiciones de seguridad y de salud en el mundo del trabajo. El centro de imputación es el constructo "trabajo". Cabe mencionar a Garmendia en la revista Laborem N° 21 que, a propósito del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sostiene el "trabajo" adquiere una materialidad fundamental del orden público social, centrada en tres valores básicos: "El trabajo no es una mercancía", que recoge la declaración central de la (OIT). "El trabajo es objeto de tutela jurídica especial", aspecto sobre el cual insistiremos. Y, "[l]a consecución de la justicia social es el criterio rector del disciplinamiento jurídico del trabajo". Estos tres criterios soportan "una verdadera reserva de valores ético-jurídicos de nuestra época". Estas bases que resultan elementales adquieren, cuando se trata de la prevención de los riesgos en el trabajo, especial relevancia jurídica, social y económica.

Efectivamente, desde el enfoque de la ratio juris, la seguridad y salud en el trabajo es un derecho humano fundamental que tiene una importancia creciente en el mundo del trabajo a escala global y es uno de los derechos laborales que incrementará su influencia en el siglo XXI. Este derecho tutela y protege los derechos humanos fundamentales a la vida, salud y dignidad de las personas que trabajan. El derecho a la empresa tiene estos límites, los cuales deben ser absolutamente respetados y cumplidos con diligencia por las y los empleadores. ¿Se trata de límites inviolables? Transgredir, atentar o violentar la vida, la salud y la dignidad de quienes laboran se constituyen en una afectación que genera consecuencias jurídicas al más alto nivel por el sistema de protección penal, civil, laboral y administrativo, establecido a nivel internacional a través de los Tratados de Derechos Humanos, Convenios Internacionales de la OIT ratificados, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión N° 584) y la Resolución N° 957 y nacional, a través de la Ley N° 29783 y su modificatoria Ley N° 30222; además de las normas reglamentarias y sus modificatorias.(pág.43)

Sobre la "ratio económica", este es un derecho que se vincula directamente con la sostenibilidad empresarial y la reputación corporativa de las empresas en particular aquellas que tienen una dinámica a escala global, como es la empresa McDonald's. Las tendencias actuales colocan la ética y la transparencia como componentes en la gestión empresarial y en ese sentido, procurar condiciones de trabajo que afectan la vida, la salud y la dignidad de quienes trabajan no se corresponde con empresas que forman parte de esfuerzos como el Pacto Global o de la Iniciativa de Reporte Global o Global Reporting Initiative (GRI). Diversos expertos mencionan que se estima que las pérdidas originadas en las compensaciones económicas, la cantidad de días laborables no productivos, las interrupciones en la producción de bienes y servicios, los costos de rehabilitación profesional, los costos de los servicios médicos y demás costos que suelen invisibilizarse alcanzan, en promedio entre el 4 % al 6 % del producto nacional bruto mundial, y es posible que la cifra sea en realidad aún más alta. Otra motivación económica, de fácil formulación teórica y difícil realización práctica hace referencia a los beneficios económicos que, a corto, mediano y largo plazo, deberían derivarse de un ambiente de trabajo seguro y

saludable, cuya consecuencia suele ser un incremento de la productividad y en la competitividad empresariales. (Ospina ,pág. 43)

Sobre la "ratio social", atiende a evitar mecanismos de dumping social por la existencia de estándares o parámetros heterogéneos en la dinámica empresarial en un mismo país o en diversos países. En el trabajo formal, se procura que la seguridad y la salud en el trabajo tenga un papel importante en la búsqueda de conseguir que los procesos de humanización del trabajo no sean valores contrapuestos con la lógica económica. Un punto de partida es reconocer que en materia de seguridad y salud en el trabajo tanto los empresarios como las organizaciones sindicales tienen una conveniencia teórica de colaboración: reducir la existencia de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las otras patologías asociadas al trabajo; alentar una cultura de prevención de los riesgos laborales, mejorando las condiciones de trabajo y a la vez, salvaguardando los bienes jurídicos fundamentales la vida, la integridad psicofísica, la salud y la dignidad de quienes trabajan. (Ospina, pág. 43)

2.5.3. Sobre La Tendencia De Cumplimiento

(Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el trabajo, Enero 2020, pág. 44), sostiene un punto bastante importante: *“En el país, se pueden identificar algunas tendencias y no una sola.”*

Y sigue declarando; que hay una tendencia al cumplimiento, un firme liderazgo dé los gerentes generales de empresas globales que operan en el país, quienes participan en los procesos de diálogo, a veces ásperos y duros, en las sesiones de los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo; reconocen la importancia de la participación sindical en esta materia y aceptan negociar cláusulas de seguridad y salud en el trabajo como parte de la negociación colectiva, entre otros ejemplos. Además, desarrollan acciones de verificación de cumplimiento de sus estándares por parte de las contratistas y otros mecanismos de tercerización. Por tanto, generan una sinergia positiva en su entorno laboral. (pág. 44)

Otra tendencia, la representa McDonald's una empresa global con estándares corporativos de calidad. Sin embargo, mantienen condiciones de trabajo altamente precarizado, pésimas condiciones de trabajo, incumplen la legislación laboral, incumplen las normas en seguridad y salud en el trabajo a pesar que globalmente tienen un compromiso con la prevención de los riesgos laborales, generan muertes en el trabajo, lesiones incapacitantes como resultado de los accidentes de trabajo, producen enfermedades profesionales en trabajadoras y trabajadores jóvenes, activan patologías relacionadas con el trabajo en un contexto de impunidad. Pueden pagar sanciones económicas, pero siguen incumpliendo la legislación y generando daños en el trabajo. Daños que luego el Estado deberá asumir en forma de tratamientos, ejemplo los casos de cáncer de origen ocupacional, invisibilizados en el país.

Otro tipo de tendencia es la empresa que le consulta al abogado lo siguiente: ¿qué es lo mínimo que debo cumplir para que no me sancionen? Y hay colegas que se van especializando en decirles a los empresarios "usen equipos de protección personal" y "hagan firmar a las y los trabajadores capacitaciones virtuales". Ello, a pesar de que el ingeniero de prevención o la enfermera ocupacional les dicen "hay que realizar una modificación de ingeniería en ese proceso, debe realizar el mantenimiento preventivo y otras medidas", pero al implicar una inversión, optan por la supuesta "recomendación legal". Cabe aclarar que el artículo 21 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece la jerarquía de controles para la adopción de las acciones preventivas. La capacitación y los equipos de protección personal (EPP) son controles débiles. Los EPP sirven para los riesgos residuales, una vez se intervino con los llamados controles fuertes. Este aspecto es central en los procesos de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales (pág.44).

Otro es el segmento empresarial que le interesa cumplir y logra experiencias exitosas como el caso de la mype Verano SAC, las y los artesanos de Lurín, entre otros muchos; a pesar de tener limitados recursos económicos, pero incluyen la prevención de riesgos laborales como parte de su gestión empresarial. Participan en las capacitaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de la Sunafil, procuran asesoría técnica con las

universidades y van mejorando sus procesos hacia condiciones de trabajo más seguras y saludables. (pág. 44)

Como se aprecia el panorama en la dinámica empresarial en el país es diverso. Lo importante es apuntalar las experiencias preventivas exitosas y que se mantengan en el tiempo.

2.5.4. *El caso que ocurrió en Mcdonald's*

(Chavez Yacila, 2020), La mañana del 15 de diciembre del 2019, Alexandra Porras y Gabriel Campos, de 18 y 19 años, empleados de McDonald's, murieron electrocutados mientras limpiaban la cocina del local donde trabajaban, en esta esquina agitada del distrito de Pueblo Libre. La máquina dispensadora de gaseosas estaba averiada; los pisos, húmedos, y ellos no tenían puestos guantes, ni botas aislantes ni otro implemento de seguridad. Fueron 25 segundos de descargas eléctricas. Luego, la muerte.

En la entrevista realizada por la revista Soluciones Laborales a Estela Ospina Salinas especialista en temas laborales, en el mes de enero del 2020 sobre este caso, se le formularon las siguientes preguntas a la que ella responde:

2.5.4.1. ¿Cuál es el grado de responsabilidad de Mcdonald's y que consecuencias afrontará ante lo sucedido?

(Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2020, pág. 45), Sobre el grado de responsabilidad de McDonald's y las consecuencias que afrontaría ante lo sucedido, señala: "Cabe mencionar que en este caso hablamos de un modelo empresarial que es la franquicia, por la cual el franquiciador cede al franquiciado el derecho a explotar su "modelo de negocio" a cambio de una contraprestación económica, bajo una muy expresa predeterminación de las condiciones para que el producto a ser franquiciado tenga la misma calidad, en cualquier parte del globo.

Por tanto, existe una extrema dependencia entre ambas partes del negocio, al punto de poder afirmar, salvo demostración en contrario, que se trata de un empleador principal McDonald's el cual determina los estándares de las operaciones bajo las cuales se elaboran los productos; y Arcos Dorados SAC el que debe implementar el eficiente y eficaz cumplimiento operativo de los mencionados estándares del proceso productivo.

Siendo la principal responsable McDonald's debido a que determina los procesos productivos a cuyos riesgos expone a las y los trabajadores. En adelante, a lo largo de la entrevista nos referiremos a McDonald's como la empresa responsable de ambos accidentes de trabajo mortales. Por tanto, la actuación administrativa laboral de la Superintendencia de Fiscalización Laboral (Sunafil) deberá pronunciarse sobre McDonald's; de igual manera la actuación fiscal como parte del proceso penal y la correspondiente indemnización civil que les corresponde a los padres de ambas víctimas; con mayor razón al no tener contratado el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). (Ospina,pág. 45).

2.5.4.2. ¿Qué acciones debió tomar la autoridad inspectiva ante dicho suceso? ¿Le parece que el pronunciamiento de la sunafil debió ser más enfático? pues se crítica que no se haya mencionado el nombre de la empresa en su pronunciamiento:

(Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2020, pág. 45), Sobre las acciones que debió tomar la autoridad inspectiva ante dicho suceso, y sobre el pronunciamiento de la Sunafil, que se critica que no se haya mencionado el nombre de la empresa en su pronunciamiento; La Superintendencia de Fiscalización Laboral (Sunafil) debe pronunciarse a la brevedad sobre este caso. Como señaló oportunamente el profesor Arce, la empresa McDonald's no entregó información completa a los familiares de las víctimas, ni lo mínimo. La Sunafil tiene obligación de emitir un Acta de verificación de accidentes en los Centros de Trabajo, conforme la Directiva General N° 003-2011-MTPE, con-lo cual se puede tener acceso a

información; esta Acta tiene por objetivo constatar lo ocurrido y cómo ocurrió, el plazo de los 30 días resulta excesivo. Inclusive la actuación fiscal del Ministerio Público emitió un pronunciamiento técnico oportuno sobre lo intolerable del riesgo eléctrico al cual McDonald's expuso a ambos trabajadores (no son colaboradores).

Cabe mencionar que este caso, es una constatación muy lamentable por la muerte de los jóvenes trabajadores, del nivel tan elevado de precariedad laboral que existe en el sector formal de la economía. Diversos estudios fundamentan la afirmación del Decano de la Facultad de Derecho de la PUCP Dr. Alfredo Villavicencio sobre que la "precariedad laboral, mata". Efectivamente, las condiciones de precariedad laboral se constituyen en un factor de riesgo para quienes se encuentran laborando debido a que se intentan "diluir" el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo y es frecuente que los empleadores expongan a esta población laboral a peligros y niveles de riesgos intolerables, cuya probabilidad que culminen en muertes por trabajo, en accidentes laborales o en enfermedades laborales son de muy probables; como la tragedia ocurrida. A lo cual se suma el subregistro de estas afectaciones a la vida y la salud en esta población precarizada laboralmente. Esta población laboral a pesar de encontrarse en el segmento formal de la economía, carecen de un conjunto de derechos por la desnaturalización de los trabajos part time convertidos en trabajos con jornadas extensas e intensas, la alta rotación entre locales de las cadenas, el reconocimiento preferente a quienes "no se quejan" como las y los "mejores colaboradores", la existencia de nocivas prácticas antisindicales que impide el libre ejercicio de la libertad sindical; por no comentar sobre los derechos colectivos a la negociación colectiva o la huelga. (pág. 46)

Estas condiciones de precariedad laboral y de severos incumplimientos de la legislación en seguridad y salud en el trabajo no son recientes, lo más probable es que McDonald's haya estado operando con esas situaciones ilegales, en lo laboral y en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.5.5. ¿Cuál es el problema principal que identifica en materia de protección de seguridad y salud en el trabajo y qué modificaciones legislativas considera deberían realizarse?

(Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2020, pág. 46); Sobre el problema principal que identifica en materia de seguridad y salud en el trabajo y las modificaciones legislativas, Estela Ospina Salinas señala: Lo hemos mencionado. La precariedad laboral, mata. Este problema principal debe enfrentarse desde un adecuado cumplimiento de la legislación laboral, de la seguridad social y de la seguridad y salud en el trabajo (SST). Las y los jóvenes trabajadores al estar expuestos a contratos precarios, sus condiciones laborales y de seguridad y salud en el trabajo también lo son. Este derecho a la seguridad y salud en el trabajo es transversal e interdependiente con los otros derechos laborales. No es posible atenderlo en forma aislada de la gestión empresarial en su conjunto.

Para que estas muertes no se repitan debemos atender las causas raíz de los problemas. Si no, volveremos a lamentar otras muertes bajo condiciones similares y como sociedad debemos y podemos prevenirlos efectivamente.

Primero, las empresas deben brindar contratos laborales a las y los jóvenes trabajadores con pleno cumplimiento de sus derechos laborales, seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo; tanto individuales como colectivos. **Segundo**, las empresas deben cumplir con contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), deben recordar que "todo trabajo expone a riesgos" y la Ley de Aseguramiento Universal en Salud (AUS) establece el derecho de todo ciudadano a la protección y servicio de salud. Las empresas, cuando no se encuentren en la lista de las actividades denominadas de alto riesgo, podrían incluir a las y los trabajadores a este seguro frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En este caso, McDonald's no se encuentra considerada como obligada a contratar el SCTR, pero pudo hacerlo. No lo hizo.

Tercero, la legislación en seguridad y salud en el trabajo parte de valorar la prevención de los riesgos en el trabajo y para lo cual, se señala que la

empresa debe "Identificar los Peligros y Evaluar los Riesgos-IPER" y proceder según la jerarquía de controles establecido (art. 21 de la LSST) eliminando el riesgo intolerable. En este caso, McDonald's debió paralizar el proceso productivo en forma inmediata. Solo después de establecer los mecanismos de corrección y de reducción del nivel de riesgo a uno tolerable, recién debió reiniciar el proceso de trabajo. Mientras tanto, no es posible. No se puede sustituir un riesgo eléctrico intolerable con equipos de protección personal (EPP). Los EPP sirven para riesgos residuales y no para superar riesgos intolerables. Se les recomienda revisar la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR: Guía para los Formatos referenciales para los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Entre los cuales se encuentra la matriz para elaboración del IPER. (pág. 47)

Sobre las modificaciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo:
- (Ospina, pág. 47); **La publicación del Decreto Supremo sobre el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Lleva varios años en pendiente. Existe, inclusive un proyecto consensuado al interior del Consejo Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo-CONSSAT, solo falta la decisión política. Es la instancia especializada y ejecutiva al interior de las empresas para implementar estas medidas preventivas. Asumen la función delegada de la máxima autoridad de la empresa u organización para implementar las acciones preventivas. En este caso, McDonald's no tendría a un responsable en seguridad y salud en el trabajo.

-(Ospina, pág. 47); **Modificar el Reglamento de la Ley de SST en materia del nombramiento de las funciones de Presidencia y Secretaría del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, asumir el criterio adoptado en el Decreto Supremo sobre Construcción.** En estos casos, se debería tener la Presidencia el 50 % del tiempo a cargo de las y los representantes designados por la empresa, el otro 50 % del tiempo restante estará a cargo de la Presidencia los representantes de las y los trabajadores. Así, ambas partes participarán de igual manera en las acciones preventivas.

-(Ospina, pág. 47); **Aprobar por Resolución Ministerial, la norma técnica para la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales en las organizaciones.** El caso de hostigamiento sexual en el trabajo se le reconoció que tiene calidad de riesgo psicosocial. Desde hace siete años, el Instituto Nacional de Salud - CENSOPAS tiene validado el instrumento denominado "Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ-istas21" que es el aplicado en Chile, entre otros países.

-(Ospina, pág. 47); **Ampliar progresivamente la obligación de las empresas de contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR);** Desde hace 28 años diversas comisiones temporales, comisiones adhoc y similares lo proponen, pero no se avanza como país. Los resultados son estos, dos víctimas que mueren debido a la elevada precariedad de sus condiciones laborales y no tienen un SCTR. Como dice la doctora Eliana Caro, en sus redes sociales: *"Perú es el único país que no cuenta con un aseguramiento para todas y todos los trabajadores del país frente a los riesgos laborales* que obligue y oriente una acción preventiva por parte de los empleadores, que es lo esencial, y que contemple la atención médica con cobertura del 100 % en las atenciones médicas hasta, la total recuperación o la máxima posible y, en caso de fallecimiento o invalidez que impida el trabajo, incluya las coberturas por sepelio y pensiones respectivas. Solo acceden a esta cobertura las y los trabajadores que son asegurados obligatorios al "Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo" (SCTR), que son quienes realizan actividades "de riesgo" listadas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, modificado por el Decreto Supremo N° 003-98-SA. Este seguro cubre la atención médica al 100 % en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y sepelio y pensiones en caso de muerte y/o discapacidad total permanente". No corresponde contratar un seguro privado de vida.

-(Ospina, pág. 48); **La responsabilidad penal para quienes lideran la gestión empresarial.** Me consta, por un sondeo realizado el 2013, con jefes, gerentes y alta autoridades de empresas, la importancia de un tipo penal que

establezca pena efectiva para fomentar la inversión en acciones preventivas y la mayor diligencia en la adopción de decisiones. Este tipo de responsabilidad penal debe hacerse efectivo cuando el empleador establece condiciones de trabajo con niveles de riesgo laboral intolerable, como en el caso de McDonald's.

2.5.5.1. ¿Considera que el incumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo se debe a que, ¿Cómo algunos opinan, el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo no es compatible con la realidad empresarial?

(Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2020, pág. 48); Sobre el particular Estela Ospina Salinas señala lo siguiente: McDonald's es una empresa de clase mundial y debe cumplir no solo con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, sino otros, como el de calidad, el de inocuidad alimentaria, y otros ISO como el de prevención del soborno y lavado de activos.

Diversos autores coinciden en que la integración de estos sistemas va a producir un efecto sinérgico y es posible que al alinear todos los sistemas en la reducción de los diversos riesgos, se logre un rendimiento optimizado en gestión integral de una empresa u organización.

Entiendo que se trata de una entrevista seria e intentamos contribuir para que las muertes en el trabajo no se conviertan en algo frecuente, que los juzgados no se sobrecarguen de estos casos y que nuestra sociedad no sea más violenta. Que más violento que morir en donde las personas van a trabajar para realizarse como tales y obtener un ingreso para sus hogares.

2.5.5.2. ¿Cree que hay sectores que requieren mayor control y fiscalización en materia de SST, sea por tipo de actividad (alto riesgo) o tipo de empresa (micro, ¿pequeña y gran empresa)?

Sobre el particular (Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2020, pág. 48) señala; en realidad, los diversos estudios sobre la materia insisten más que en el tamaño de la empresa, en los siguientes criterios:

(Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2020, pág. 49); El gerente o gestor de la organización debe reconocer que "todo trabajo expone a riesgos" y que "todo accidente de trabajo, enfermedades profesionales e incluso las patologías asociadas al trabajo se pueden y deben prevenir". Que no es sostenible en el mundo, empresa que produzcan generando sangre y muerte de las y los trabajadores:

- La gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe ser integrada por el gerente o gestor de la organización a la gestión de los otros riesgos de esta. El liderazgo preventivo gerencial es fundamental. Hay gerentes que participan en las sesiones mensuales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y asignan los recursos necesarios para las medidas preventivas, incluidas las de sustitución de procesos o productos peligrosos. (pág. 49)
- La existencia de un sindicato fuerte, de preferencia organizados por rama de actividad (los sindicatos de empresa y divididos en obreros, empleados y otros son muy débiles) y que coloque como parte de su actuación sindical la prevención de los riesgos laborales. Que el empleador considere que las propuestas en seguridad y salud en el trabajo en los pliegos de reclamos son oportunidades de mejora y no la afectación a sus decisiones. (pág. 49)

Sobre los sectores, cabe mencionar que el sector salud tiene un proyecto de norma específica debido a que tienen una alta exposición a riesgos biológicos, químicos, psicosociales, disergonómicos; entre otros. Desde el 2014 se tiene un proyecto de norma de seguridad y salud en el trabajo para este sector de trabajadoras y trabajadores. (pág. 49)

Otro sector es el de transportistas de pasajeros. Se presentan accidentes de trabajo mortales de los choferes y de las personas que son transportadas.

La agro exportación expone a las y los trabajadores a riesgos químicos severos, disergonómicos, psicosociales, biológicos; también se elaboró un proyecto normativo. (pág. 49)

2.5.5.3. ¿Cuáles cree que pueden ser los criterios que adoptará la reciente comisión multisectorial temporal para fijar las indemnizaciones por daños al trabajador no cubiertos con el SCTR?

Sobre el particular, (Ospina, Importancia de la Seguridad y Saud en el Trabajo., 2020, pág. 49) , declara, que, la Comisión Multisectorial temporal para fijar las indemnizaciones por daños al trabajador no cubiertos con el SCTR tiene un objeto preciso: "elaborar el informe técnico que contenga la determinación de los criterios para establecer las cuantías indemnizatorias que se debe pagar por el incumplimiento del deber de prevención que causa un daño al o la trabajadora que no está sujeta al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo en el sector privado y público".

Sobre los criterios les recomendaría revisar las experiencias de Canadá o Australia o la reciente de Colombia. Es importante precisar el cambio en los criterios sobre el uso de los baremos para la determinación de las cuantías. El Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (SATEP) y sus normas reglamentarias contenían criterios basados en baremos con una asignación de valor porcentual. Este mecanismo no es útil en la actualidad debido a que no permite atender las situaciones reales con criterios de justicia y equidad. La tendencia en esta materia es hacia estándares globales, como pueden revisar en el caso de los GRI.

2.5.6. ¿Qué recomendaciones brindaría a las empresas?

Sobre el particular, (Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2020, pág. 50) , señala lo siguiente: En la medida que se trata de recomendaciones se vuelve a recordar lo planteado en la revista Laborem N° 15, en el año 2015. La situación analizada coloca el acento en los temas presentados en aquella oportunidad:

El artículo 17 de la LSST señala que el' empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente. (pág. 50)

La obligación de constituir un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la legislación nacional no implica un proceso de acreditación de este. En ese sentido, el Reglamento de la LSST (RLSST) menciona que en el caso de que las empresas cuenten con sistemas integrados de gestión o con certificaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo deben verificar que estas cumplan, como mínimo, con la legislación vigente en el país. Es más, se establece que los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus SG-SST en forma voluntaria y bajo su responsabilidad. El SG-SST establecido en la legislación vigente en el país es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos. (pág. 50)

La relación entre la acreditación y la facultad fiscalizadora queda definida como no excluyente. La empresa o entidad pública que cuente con una acreditación voluntaria sobre su SG-SST debe permitir el libre ejercicio de la facultad fiscalizadora a cargo de la Inspección del Trabajo sobre la legislación nacional vigente y los contenidos negociales acordados por negociación colectiva. (pág. 50)

(Sistema Peruano de información Jurídica, 2011); El artículo 18 del RLSST contiene principios que se adscriben de manera específica al SG-SST y son:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales -o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores- en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

(Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2020, pág. 51), en entrevista a revista Soluciones Laborales del mes de enero del 2020; es importante acotar que el empleador debe implementar el SG-SST regulado en la LSST y el RLSST en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos; esos son los criterios fundamentales. En el caso de la micro y pequeña empresa, la legislación le encargó a la Autoridad Administrativa de Trabajo brindar asesoría y medidas para la implementación de los SG-SST y existen disposiciones de simplificación.

2.5.6.1. Participación de trabajadores y sus organizaciones sindicales

(Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2020, pág. 51); Considerando lo señalado por la OIT (2001) en sus directrices, tanto la LSST como el reglamento de esta (art. 19) subrayan la importancia de la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en el SG-SST. Esta participación activa de los trabajadores, que se constituye en uno de los ejes para la construcción de una cultura de prevención en el país (art. 1 de la LSST), debe concretarse en la consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la SST; en la convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del Comité de SST; al reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el SG-SST; en la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos; principalmente. A efectos de brindar un cumplimiento a estas disposiciones, se obliga al empleador el implementar mecanismos adecuados para efectivizar la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, en esta materia.

El artículo 24 de la LSST enfatiza la participación de los trabajadores como un "elemento esencial" del SG-SST en la organización. Para lo cual el empleador debe asegurar que los trabajadores y sus representantes sean debidamente consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST con énfasis a lo relativo a su puesto de trabajo y se incluyen las situaciones de emergencia. (pág. 51)

Dos son los aspectos que el artículo 25 de la LSST dispone que los empleadores deben brindar a los trabajadores y sus representantes, el primero es la disposición de tiempo, y segundo, los recursos para participar activamente en los procesos de organización, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (pág. 51)

2.5.6.2. Jerarquía de controles

(Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2020, pág. 52); Desde la ingeniería de la seguridad industrial, uno de los aspectos claves es la jerarquía de controles que establece una prioridad en la implementación de las medidas de prevención. Esta prioridad consiste en reconocer la eficiencia preventiva de la medida colocada al inicio como es la eliminación los peligros y riesgos. Solo cuando se agotan todas las medidas preventivas y para los denominados riesgos residuales, es posible complementar todas las medidas anteriores con los equipos de protección personal. No es posible sustituir las medidas establecidas en el artículo 21 de la LSST por equipos de protección personal, esta decisión implica responsabilidades sobre las consecuencias de no observar en forma correcta la jerarquía de controles.

- **Primera medida:** eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- **Segunda medida:** tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- **Tercera medida:** Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- **Cuarta medida:** programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.

- **Quinta medida:** facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

2.5.6.3. Responsabilidad del empleador

(Ospina, Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo., 2020, pág. 52); Para tal efecto, el empleador puede delegar las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del SG-SST. El personal encargado debe rendir cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente. Es así, que el liderazgo, compromiso y deber de prevención es responsabilidad del empleador, no se delegan y no exime al empleador de ser el caso, de responder por el resarcimiento frente a los daños. Una de las modificaciones establecidas por la Ley N° 30222 (del 11 de julio de 2014) es la autorización a los empleadores para la suscripción de contratos de locación de servicios con terceros. Estos contratos se regulan por el Código Civil y se encuentran previstos bajo el régimen de la Ley N° 29245, ley que regula los servicios de tercerización y el Decreto Legislativo N° 1038, que precisa los alcances de la norma antes mencionada. Estos contratos civiles de locación de servicios es posible que se suscriban para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo. Desde el punto de vista legislativo, el empleador puede delegar parte de las funciones preventivas con terceros. Sin embargo, la experiencia internacional demuestra que la externalización de los servicios de seguridad y salud en el trabajo no contribuye a realizar una acción preventiva eficaz.

Ello, porque la prevención de los riesgos laborales no es solo el cumplimiento de papeles, de los aspectos documentales sino de indicadores cuantitativos y cualitativos de protección de la salud y la vida en el trabajo.

Vale decir, el deber de prevención siendo un deber de medios y de resultados, con la ausencia o con la tercerización de los servicios de seguridad y salud en el trabajo se tenderá a fracasar en los resultados preventivos. (Ospina, pág. 52)

2.6. ACCIDENTES LABORALES OCURRIDO EN EL MES DE ENERO DEL AÑO 2019 EN EL PERÚ

(Ministerio de Trabajo y Prooción del empleo., 2019); El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presenta su “Boletín Estadístico de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales”, correspondiente al mes de diciembre de 2019. El boletín tiene por finalidad presentar información sistematizada que contribuya a la mejor gestión de la problemática de la seguridad y salud en el trabajo en el país, facilitando la toma de decisiones informada y la adopción de medidas preventivas y correctivas oportunas. A su vez, el boletín representa un instrumento técnico de divulgación de la estadística nacional que tiene como fuente las notificaciones efectuadas por los empleadores y centros médicos asistenciales a través del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT, disponible en el portal institucional.

PERÚ
NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR SEXO, SEGÚN MESES
2019

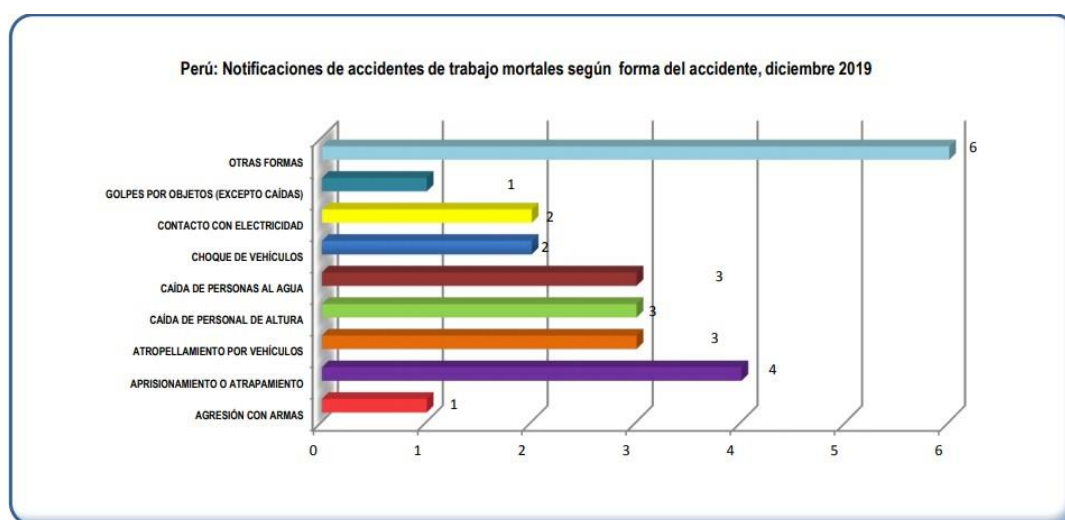
MESES	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
ENERO	2 101	421	2 522
FEBRERO	2 478	508	2 986
MARZO	2 735	561	3 296
ABRIL	2 632	495	3 127
MAYO	2 517	538	3 055
JUNIO	2 545	486	3 031
JULIO	2 590	436	3 026
AGOSTO	2 218	442	2 660
SEPTIEMBRE	2 265	457	2 722
OCTUBRE	2 578	463	3 041
NOVIEMBRE	2 265	457	2 722
DICIEMBRE	2 216	469	2 685
TOTAL	29 140	5 733	34 873

NOTA: No incluye Accidentes Mortales

FUENTE : MTPE / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

Ilustración 1

Fuente: Adquirido del Boletín Estadístico de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales , del portal del Ministerio de trabajo y promoción del empleo-Anexo N°04.



Fuente: MTPE / OGETIC / Oficina de Estadística

Ilustración 2

Fuente: Adquirido del Boletín Estadístico de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales , del portal del Ministerio de trabajo y promoción del empleo-Anexo N°06.

2.7. LA INFRACCIÓN PENAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PERÚ

(Redacción de normas Legales del Diario Oficial el Peruano, 2020); El gobierno peruano, mediante Decreto de Urgencia N° 044-2019, Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019, establece algunos lineamientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo; esto, de conformidad con el artículo 135° de la Constitución Política del Perú

Que, en este contexto, se ha aprobado la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;

Que, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, establece los principios, finalidades y normas de alcance general que ordenan el Sistema de Inspección de Trabajo, regulando su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, a fin de que la Administración del Trabajo y sus servicios inspectivos puedan cumplir su función como garante del cumplimiento de las normas socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo;

Dado el incremento del número de registro de accidentes de trabajo presentado este año ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, resulta necesario establecer medidas que garanticen el derecho de trabajo en condiciones seguras y compatibles con la dignidad de la persona y que se fortalezcan los roles de fiscalización y control del Estado en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.7.1. *Modificaciones realizadas a la normativa*

Además de las modificaciones a las normas laborales según (Palomino Ramirez , 2020), el D.U. N.º 044-2019, a través de su primera disposición complementaria modificatoria, varió la redacción del artículo 168-A del Código Penal que regula el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo al excluir diversas exigencias objetivas del mencionado ilícito penal que fueron introducidas por la Ley N.º 30222 en el 2014. Para algunos especialistas era preferible mantener la versión original del mencionado delito, ya que la adición de aquellas exigencias se habría realizado con la finalidad “de restringir sustancialmente el ámbito de aplicación del delito de incumplimiento del deber de prevención de los riesgos laborales”.

(Palomino Ramirez , 2020); Evolución normativa del mencionado delito, con el propósito de examinar si la versión original del artículo 168-A ofrecía una mejor y más amplia protección de la *seguridad en el trabajo*, la cual habría sido dejada de lado con la emisión de la Ley N.º 30222 que —de acuerdo a cierta corriente de opinión incorporó varios *candados* que, al parecer, se han *abierto* con el D.U.N.º 044-2019:

El 20 de agosto de 2011, la Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783), a través de su cuarta disposición complementaria modificatoria, incorporó el artículo 168-A al Código Penal, criminalizando así el atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales, sobre la base del ***deber especial de aseguramiento*** que surge como contrapartida de los riesgos generados en ejercicio de la libertad de industria o en el desarrollo de una determinada actividad empresarial. La redacción original del artículo 168-A fue la siguiente:

***“El que, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de cinco años.*”**

Si, como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de cinco años ni mayor de diez años".

(Palomino Ramirez , 2020); La incorporación del artículo 168-A viabilizó que se castigue penalmente al individuo legalmente obligado (*delito especial*) que infringió las normas de seguridad y salud en el trabajo (*remisión a la Ley N.º 29783 y a la normativa sectorial pertinente*) al no adoptar las medidas preventivas necesarias para cautelar la seguridad en el centro de labores (*infracción de deber*), poniendo en riesgo la vida, salud o integridad física de los trabajadores (*peligro concreto*). Bajo esos términos, el individuo que realizara la conducta penalmente desaprobada debía conocer que no se adoptaron las medidas de prevención y que tal incumplimiento era idóneo para provocar la mencionada situación de peligro real.

Se trata de un *delito especial y de infracción de deber*, pues el círculo de autores de dicho ilícito penal se limita a aquellos que están “legalmente obligados” a adoptar las medidas preventivas necesarias ante los riesgos para la vida, salud o integridad física de los trabajadores. La posición de garante es, pues, originalmente del empleador aun cuando es común que aquel delegue el cumplimiento del deber de prevención de los riesgos laborales. Lo que está detrás del acotado círculo de autores es, entonces, la vinculación especial o institucional que existe entre el empleador y el trabajador (*confianza especial*), que obliga al primero a resguardar la integridad física del segundo.

La fórmula original del artículo 168-A no exigía algún elemento típico adicional para afirmar la relevancia penal del hecho, por lo que algunos autores sostuvieron que la inclusión de dicha figura legal fue “un avance político-criminal importante en materia de seguridad laboral”.

(Palomino Ramirez , 2020); Una particularidad más de dicha versión del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es que se estableció una circunstancia agravante específica a aplicarse, si el peligro generado por la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo

daba lugar a un accidente de trabajo que provoque la muerte o lesiones graves en los trabajadores o terceros (*cualificación por el resultado*).

El 11 de julio de 2014, a través del artículo 2 de la Ley N.º 30222, se realizaron algunos cambios al texto del artículo 168-A del Código Penal “con la clara finalidad de restringir sustancialmente el ámbito de aplicación del delito de incumplimiento del deber de prevención de los riesgos laborales, para lo cual se añadieron diversas exigencias típicas tanto en el plano objetivo, como en el subjetivo”, que, según Oré Sosa, condenó a dicho delito a su “virtual inaplicación”.

Las modificaciones que se realizaron a través de la Ley N.º 30222 hizo que la formula típica del delito contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo quedé redactada de la siguiente manera:

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.

(Palomino Ramirez , 2020); La Ley N.º 30222 adicionó diversas exigencias al artículo 168-A del Código Penal: (i) El agente debía realizar una acción *deliberada*, por lo que solo podría castigársele si es que actuaba con pleno conocimiento y voluntad de realizar la conducta prohibida (dolo directo) y no si únicamente mostró desprecio hacia la seguridad en el centro de labores (dolo eventual). (ii) Se hizo necesaria la *notificación previa* de la autoridad competente al empleador por la falta de adopción de las medidas de prevención, lo que redujo

el ámbito de aplicación de dicha norma penal a casos de *incumplimiento contumaz*. (iii) Se estableció expresamente que el resultado de peligro debía ser *consecuencia directa* de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo. (iv) El peligro creado por el agente tendría que ser *inminente*, lo que supone el más alto grado de peligro concreto, pues está próximo a la lesión del bien jurídico. (v) Se incorporó en la agravante específica del segundo párrafo la exigencia de que la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo haya sido *deliberada* y que el agente pueda haber *previsto* tal resultado. (vi) Se incluyó un párrafo final que excluía la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves eran “*producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador*”.

Al respecto (Palomino Ramirez , 2020), es importante señalar que la necesidad de una *notificación previa de la autoridad competente* fue una de las modificaciones más duramente criticada por la doctrina nacional, ya que, según García Caveró, prácticamente convirtió al citado tipo penal “en un delito de desobediencia a la autoridad, pues lo que es pasible de sanción es que no se hayan cumplido con adoptar las medidas de prevención legalmente requeridas, una vez que así lo haya hecho anotar la autoridad laboral competente”. De la misma opinión es Oré Sosa, quien ha precisado que “estamos ante un elemento que poco dice o en nada aporta al bien jurídico protegido o a la lesividad de la conducta (...)”. Por su lado, Peña Cabrera Freyre sostuvo que la modificación realizada es injustificada e innecesaria, “en la medida que cualquier empleador (empresa) ni bien da inicio a sus actividades socioeconómicas está ya de plano obligado a adoptar las medidas y ajustes que sean necesarios para evitar peligros para sus trabajadores”.

El 30 de diciembre de 2019, mediante la primera disposición complementaria modificatoria del D.U. N.º 044-2019, se realizó un conjunto de modificaciones al delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La actual redacción del artículo 168-A es así la siguiente:

***“El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.*”**

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”.

(Palomino Ramirez , 2020); Observamos que el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo ha sufrido cuatro importantes modificaciones: **(i)** Se eliminó la exigencia de que la autoridad competente notifique previamente al empleador que no se adoptaron las medidas previstas por las normas de seguridad y salud en el trabajo. **(ii)** Se eliminó la referencia a que el resultado de peligro debía ser consecuencia directa de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo. **(iii)** La puesta en peligro de la vida, salud o integridad física de los trabajadores ahora no solo debe ser inminente, sino que debe ocurrir de forma grave. **(iv)** Se eliminó el último párrafo del art. 168-A que daba cuenta de la exclusión de responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves eran *producto* de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.

Al parecer, se ha apostado por quitar alguno de los “*candados*” introducidos a través de la Ley N.º 30222, reforzándose así la tutela la *seguridad en el trabajo*, esto es, del conjunto de “presupuestos o condiciones necesarias para la prevención de riesgos laborales de los trabajadores, concebidos como un colectivo, en el contexto de una actividad empresarial”.

En clave de ejemplo, la exclusión de la exigencia de una advertencia previa facilitará la aplicación del citado tipo penal, en vista de que la seguridad en el trabajo podrá verse expuesta a un riesgo de corte típico si el agente deliberadamente infringe las normas de seguridad y salud en el trabajo, pese a que se encuentre legalmente obligado a adoptar las medidas preventivas.

En aquel escenario, el que también se exija que el peligro sea uno inminente y, ahora, de forma expresa, **grave** para la vida, salud o integridad física del trabajador refuerza la idea de que la interpretación del dicho tipo legal debe orientarse en correspondencia con los principios de mínima intervención y

ofensividad penal, con la finalidad de que se descarten del alcance del mencionado ilícito los meros incumplimientos de la normativa administrativa que no representan un riesgo real ni grave de cara a la vida, salud o integridad física del trabajador.

Efectivamente, el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo no ha dejado de ser un *delito de peligro concreto*. No se exige, pues, la lesión efectiva, pero sí la puesta en riesgo concreto de la *seguridad en el trabajo* al punto que se indica la necesidad de un *peligro inminente* para la vida, salud o integridad física de los trabajadores que se realice de *forma grave*. Precisamente, esta última exigencia cualitativa se introdujo a través del D.U. N.º 044-2019, por lo que, a nuestro criterio, debe seguir existiendo “una conexión necesaria entre la norma de seguridad infringida [y] el resultado de peligro (...) producido. De no evidenciarse dicho resultado, la mera infracción de la normativa laboral podrá acarrear responsabilidad administrativa, más no penal”.

(Palomino Ramirez , 2020); Finalmente, cabe indicar que, si bien se eliminó el último párrafo del art. 168-A, que daba cuenta de la exclusión de responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves eran “(...) producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador”; lo cierto es, que podría plantearse dicho filtro teórico en aquellos casos donde el empleador implementó las medidas de prevención, pero el trabajador decidió voluntariamente no observarlas o utilizarlas en el desarrollo de su prestación laboral, claro está, en tanto que semejante comportamiento no pueda haberse razonablemente evitado mediante la oportuna intervención del empleador.

2.8. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES:

2.8.1. *Variable Independiente:*

La Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

2.8.2. *Variable Dependiente:*

La Efectividad.

2.9. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
La Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2012-TR (INDEPENDIENTE)	La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.	➤ Prevención de riesgos laborales. ➤ Rol de fiscalización y control del Estado. ➤ Cumplimiento de la normativa sobre la materia.	- Evaluación de riesgos - Daños derivados del trabajo. - Normas y disposiciones de la Gerencia de Fiscalización y Control -Reglamentos
Efectividad (DEPENDIENTE)	La efectividad es la relación entre lo que se hace en el trabajo, el cumplimiento de objetivos y la misión de la empresa.	➤ Cumplimiento de los objetivos. ➤ Misión de la Empresa.	- Empresas a estudiar - Empresas a estudiar.

Tabla 1. Operación de Variables

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN:

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

- | | |
|---|-----------------|
| 3.1.1. <i>De acuerdo al fin que se persigue:</i> | Explicativo |
| 3.1.2. <i>De acuerdo al diseño de investigación:</i> | Básico. |
| 3.1.3. <i>De acuerdo al área de investigación jurídica:</i> | Analítica. |
| 3.1.4. <i>De acuerdo a la medida:</i> | Cualitativa. |
| 3.1.5. <i>De acuerdo al paradigma:</i> | Interpretativa. |

3.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS:

Al hacer un análisis de la situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo de nuestro país, y de advertir a través de los diversos medios de comunicación, escrita, radial y televisiva sobre los accidentes de trabajo con consecuencias fatales, se constata que no existe una adecuada protección por parte del Estado peruano para exterminar o minimizar esta problemática, a pesar de que objetivamente se puede apreciar la existencia de normativa legal, como la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se siguen presentando casos de muertes como fruto de la no implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, o la ineficacia de estos sistemas que al parecer solo queda en aspectos formales, mas no en condiciones operativas.

Al solicitar información respecto a la problemática de la no existencia de sanciones más disuasivas respecto a la falta de incorporación del Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, o la ineficacia de estos sistemas que al parecer solo queda en aspectos formales, mas no en condiciones operativas, a los operadores Administrativos y jurisdiccionales: Funcionarios de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; Dirección

Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, y jueces de los juzgados y Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, estos señalaron que efectivamente, no existen medidas más drásticas, como sanciones penales más severas, a los empleadores que deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave.

Luego de hacer una exhaustiva búsqueda en precedentes judiciales de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional de Perú en los últimos 05 años, se pudo apreciar que no se exponen pronunciamientos sobre sanciones penales más severas contra aquellos empleadores que deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave.

Para la realización del presente trabajo de investigación respecto a la problemática de una falta de sanciones penales más severas contra aquellos empleadores que deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave; se procedió a indagar diversos libros, revistas y ponencias de diversos autores nacionales y extranjeros sobre los aspectos doctrinarios del tema objeto de estudio, sin embargo la sanción severa penal con pena privativa de libertad solamente está diseñada para aquellos empleadores que como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Al hacer una confrontación de los supuestos normativos contemplados en la legislación peruana con la realidad social respecto a falta de sanciones penales más drásticas contra aquellos empleadores que deliberadamente, infringiendo las

normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave; lo que hace imperiosa la necesidad de modificar el Artículo 168-A del Código Penal Peruano, que fuera recientemente modificada por el Decreto de Urgencia N° 044-2019 con fecha 29 de diciembre del 2019, e incorporar sanciones más drásticas; a fin de corroborar mi hipótesis general en la doctrinase logró establecer la importancia de que un tipo penal establezca la penaefectiva para fomentar la inversión en acciones preventivas en seguridad y saluden el trabajo , así mismo para saber si estarían de acuerdo con una sanción más drásticas para los empleadores que ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, se entrevistaron a dieciocho (18) personas conocedoras (a quien los denomino expertos) de la gran importancia que tiene la seguridad y salud en el trabajo de las cuales diez (10) de ellas manifestaron que si están de acuerdo en que se sancione con una medida más drástica.

Para establecer mi primera hipótesis específica se indago en la doctrina nacional como internacional para determinar que con una buena labor de prevención laboral las empresas se beneficiarían proporcionalmente, pues al no haber accidentes laborales con consecuencias, leves, graves o fatales, se evitarían los pagos de las multas establecidas por los órganos fiscalizadores del Estado, los costos de los servicios médicos, las indemnizaciones laborales , la suspensión de días laborales , la interrupción en la producción de bienes y servicios y así de esta manera beneficiaria económicamente a los empleadores a corto , mediano olargo plazo.

Para determinar mi segunda hipótesis especifica en cuanto a la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo, buenos ambientes laborales, tras revisas otros investigaciones realizadas por investigador nacionales en donde plantean como objetivo la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo para determinadas empresas para minimizar accidentes laborales se observa que tienen como resultado la disminución de accidentes laborales e incluso el no registro de accidentes laborales y pues que laborara en ambientes debidamente implementado en pro

de la seguridad y salud de los trabajadores , desarrolla en ellos motivación para laborar.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población:

La Población objeto de estudio está representada por los profesionales del derecho laboral, funcionarios administrativos de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo, servidores de la zona de trabajo y promoción del empleo, Intendente e inspectores de la superintendencia nacional de fiscalización laboral, representantes de sindicatos de trabajadores, abogados litigantes, trabajadores del ministerio público.

3.3.2. Muestra

Estará constituida por el 40% de la población, constituida por profesionales en la disciplina jurídica del derecho laboral y tendrá las mismas características; y se entrevistó a través de una encuesta formulada a trabajadores del ministerio público de Jaén, gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de la libertad: municipalidad provincial de Jaén, trabajadores de la zona de trabajo y promoción del empleo de Jaén, trabajadores de la oficina de operaciones de los servicios de salud de Altomayo, inspectores de la superintendencia nacional de fiscalización laboral, representantes del sindicato de trabajadores en construcción civil de la provincia de Jaén, coordinadora de salud ambiental de Jaén, representantes de CONAFOVISER, abogados litigantes; los mismos que han sido plenamente identificados.

3.4. MATERIALES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.4.1. *Material De Estudio:*

3.4.1.1. Fuente De Datos:

Está constituida fundamentalmente por la doctrina y la legislación peruana e internacional.

Parte fundamental de las fuentes está integrada por la información bibliográfica, que comprenderá estudios doctrinales, legislativos, contenidos en tratados, textos guía, estudios generales y sectoriales, revistas, informativos jurídicos, así como la revisión de páginas web y bibliotecas virtuales.

3.4.2. *PROCEDIMIENTO Y TECNICAS:*

3.4.2.1. Procedimiento:

El Marco o Modelo Metodológico que nos sirvió para contrastar o verificar las hipótesis planteadas dentro del diseño básico constó de dos etapas: Forma de obtención de los datos y forma de procesamiento de los datos, tal como lo describimos más adelante.

Tanto en las facetas de obtención como procesamiento de los datos se utilizó complementariamente los siguientes métodos: de observación, descriptivo, inductivo-deductivo, analítico-sintético, comparativo, además de los métodos de interpretación del derecho (literal, lógico, sistemático, sistemático por comparación, histórico, hermenéutico, etc.), o de integración del derecho (analogía, interpretación extensiva, equidad y principios generales del derecho), según nos encontremos frente a la regulación o ausencia de regulación de las múltiples categorías laborales en estudio.

Este instrumental metodológico, aplicado en todo su rigor científico, coadyuvó, con toda seguridad, al pleno éxito de la investigación.

3.4.2.2. TÉCNICAS:

Para la revisión de la doctrina y legislación nacional e internacional materia de esta investigación se empleó las técnicas del fichaje, a través de fichas de registro (bibliográficas y hemerográficas) y de investigación (textuales, resumen, comentario, mixtas y de campo). También se utilizó las guías de observación e Internet.

Y se utilizó como instrumento la entrevista a profundidad al ser un trabajo cualitativo; Mediante este instrumento se recogió información respecto de los diferentes extremos de la investigación, se entrevistó a través de una encuesta formulada a trabajadores del ministerio público de Jaén, gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de la libertad, municipalidad distrital de Jaén, trabajadores de la zona de trabajo y promoción del empleo de Jaén, trabajadores de la oficina de operaciones de los servicios de salud de Altomayo, inspectores de la superintendencia nacional de fiscalización laboral, representantes del sindicato de trabajadores en construcción civil de la provincia de Jaén, coordinadora de salud ambiental de Jaén, representantes de CONAFOVISER, abogados litigantes; los mismos que han sido plenamente identificados.

3.5. RESULTADOS O PRODUCTOS / ACTIVIDADES:

Como resultado de la investigación se obtuvo los siguientes:

- Se Identificó plenamente el problema y el rol del Estado peruano como garante y protector de los derechos laborales y de los derechos de seguridad y salud en el trabajo; y adoptar medidas sancionatorias penales más drásticas frente a la inobservancia por parte de aquellos empleadores que deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave.

- Que el Estado peruano necesariamente debe implementar medidas legislativas en el ámbito penal, relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores, y se adopte medidas sancionatorias penales más drásticas frente a la inobservancia por parte de aquellos empleadores que deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave.

3.5.1. Resultados de dieciocho (18) entrevistas a los expertos:

Luego de hacer las respectivas entrevistas a los expertos de diferentes estamentos del Estado, trabajadores y sindicatos, así como a abogados independientes a quienes se les formulo seis preguntas se obtuvo la siguiente tabla resumida.

ENTREVISTADOS

PREGUNTAS

1. ¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?
2. ¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?
3. ¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?
4. ¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?
5. ¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?
6. ¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?

N°

01	MILAGROS JIBAJA ROMERO	No	Si	Si	No	No	Si
02	ELMER RESURRECCIÓN CABRERA	No	Si	Si	No	Si	Si
03	LUCILA E. LINARES MORILLOS	Si	Si	No	No	No	No

04	JORGE LUIS QUIROZ SANCHEZ	Si	Si	No	Si	No	No
05	DEIBY GUTIRREZ SIANCAS	No	Si	No	No	No	No
06	CRISTHOPER STEVE GAONA JIMENEZ	No	Si	Si	No	Si	Si
07	GLADYS ELIZABET QUINONES OJEDA	Si	Si	Si	No	Si	Si
08	VICTOR ALEJANDRO OCHARAN ARANA	No	Si	No	No	Si	No
09	NORBIL TROYES ALBERCA	Si	Si	Si	No	No	Si
10	JORGE E.SARIER ROJAS CABREJOS	No	Si	No	No	No	Si
11	GERMAN ORTIZ ALVARADO	Si	Si	Si	Si	Si	Si
12	JHON XAVIER TOLEDO LUNA	No	Si	No	Si	No	No
13	BRENDA VILLANUEVA MIO	No	Si	No	No	Si	No
14	VICTOR DELGADO BAUTISTA	Si	Si	Si	No	Si	No
15	ANDI SUAREZ ROMAN	No	Si	Si	No	Si	Si
16	JOSE ANTONIO RODRIGUEZ VIERA	No	Si	Si	Si	No	Si
17	OTTO EUGENIO VARGAS BARRANTES	No	Si	No	No	Si	Sugiere otra medida.
18	IRIS GISELA MIJAHUANCA BELLASMIN	No	Si	Si	No	No	Si

Tabla 2.Resumen de entrevistas

Fuente: Información adquirida de las entrevistas realizadas a los expertos, entrevistas que constan en los anexos. Elaboración propia de la investigadora.

Con la finalidad de comparar las respuestas a las preguntas formuladas en las entrevistas realizadas a los expertos se realizó el siguiente gráfico:

Comparación de similitudes de las respuestas a las seis preguntas formuladas en la entrevista a los expertos.

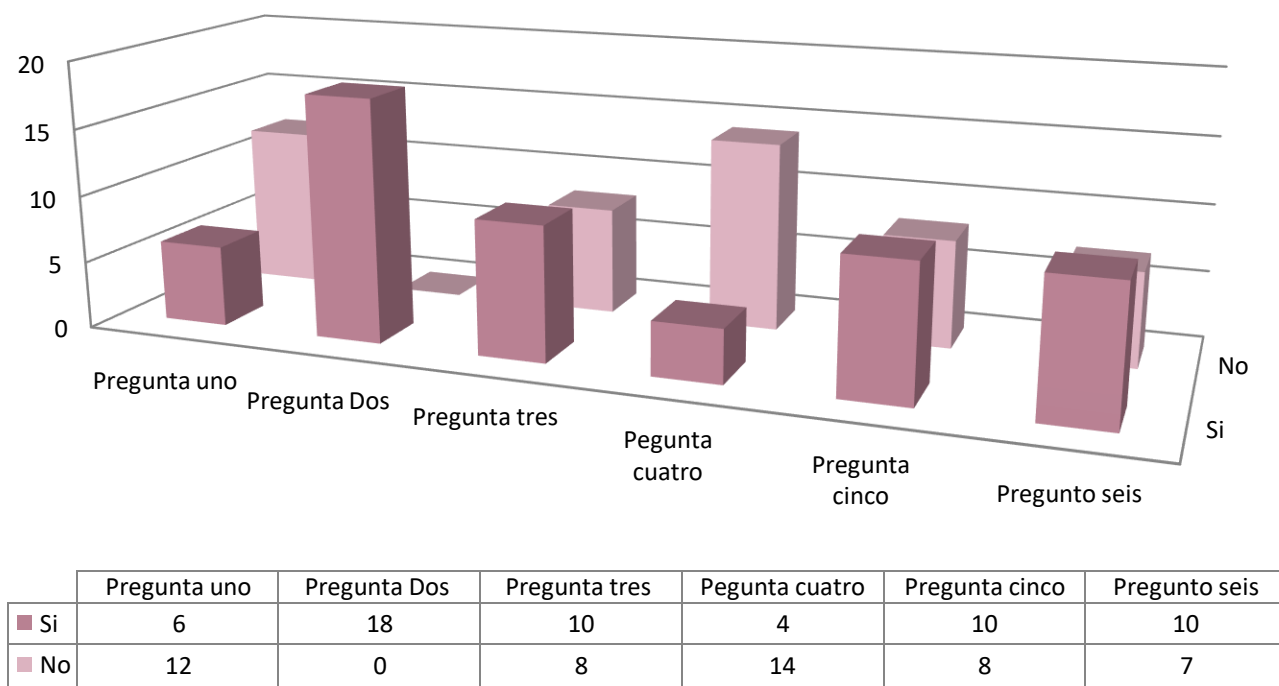


Gráfico 1.Comparación de respuestas

.Fuente: Información adquirida de la tabla 2, elaboración propia de la investigadora.

Cundo se realizó la comparación de similitudes de respuestas, correspondientes a la primera pregunta respecto a la efectividad de la norma se obtuvo el siguiente gráfico.

¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?

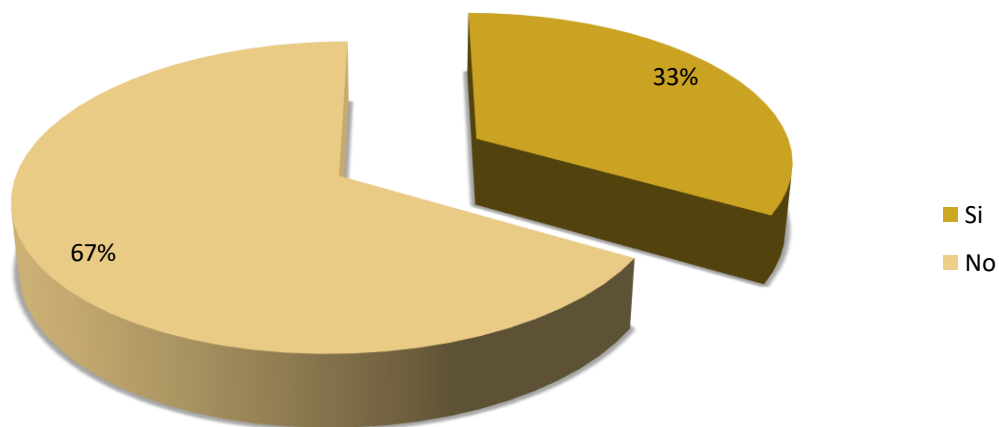


Gráfico 2. Porcentage de respuestas por pregunta número uno

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que, el 67% que equivale a doce (12) de los entrevistados, contesto que no es efectiva la norma de seguridad y salud en el trabajo N°29783 y su reglamento el decreto supremo 005-2012 y el 33% que equivale a seis (6), contesto que sí es efectiva. Dato que precisa que la norma no es efectiva según las manifestaciones expresadas por los entrevistados.

Así mismo se planteó la pregunta número seis (6) con la finalidad de saber si los entrevistados estarían de acuerdo a que se sanciona con una pena más drástica a aquellos empleadores que no cumplen con respetar y cuidar la salud e integridad de sus

trabajadores en los centros laborales y al hacer la comparación de similitudes en la respuesta se obtuvo el siguiente grafico de porcentajes:

¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?

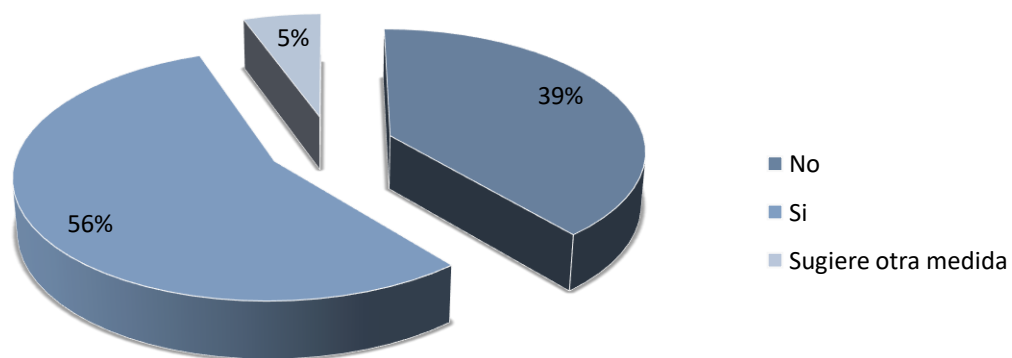


Gráfico 3. Porcentage de respuestas por pregunta número seis

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que el 56% que corresponde a diez (10) entrevistados, están de acuerdo con incorporar una sanción disuasiva con consecuencia severas al incumplimiento de la incorporación de sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el 39% que corresponden a siete (07), no están de acuerdo con incorporar una sanción disuasiva con consecuencia severas al incumplimiento de la incorporación de sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el 5% que equivale a un (1) entrevistado manifestó que sería necesario otras medidas, cifras que me llevan a formular mi hipótesis.

CAPITULO IV

4. DISCUSION Y CONCLUSIONES

4.1. DISCUSIÓN

Objetivo General: - *Establecer las medidas que puede adoptar el Estado Peruano, para que la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, tenga mayor efectividad.*

Evidentemente al establecer que el derecho laboral y la ley de seguridad y salud en el trabajo se rige bajo uno el principio protector, o denominado también principio tutelar, garante o tuitivo, debe tener una protección jurídica relevante, los mismos que se advierten claramente en la protección imperativa que brindan ciertos derechos reconocidos constitucionalmente, con base de Derechos Humanos; es decir, en este caso en específico es el derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo; el cual, a través del análisis doctrinario realizado, se estableció que en nuestro país y en casi la mayoría de países del mundo, donde están organizados en el marco de un Estado Social y de Derecho, cuentan con legislación que lo regula. De ello, tal y como lo señaló Analí Sihomara Morillo Villavicencio, en su artículo respectivo publicado intitulado como “Responsabilidad del empleador ante los accidentes de trabajo” en la Revista Soluciones Laborales del mes de Enero del 2020; en la que establece, que nuestra sociedad no se desarrolla si no existe una adecuada promoción del trabajo, el único que es capaz de transformar la realidad para adecuar la naturaleza a las necesidades del ser humano.

Asimismo, de los resultados de la doctrina analizada anteriormente en el marco teórico, se establece que el derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se advierte que posee un contenido amplio y complejo, del cual pueden desprenderse todos los demás derechos de organización y acción en procesos de mejora que lleva a las empresas a trabajar de manera Decente; recordando que la (Oficina Internacional del Trabajo, 2020) OIT, en su Programa Mundial diseñado en el 2020 denominado “Trabajo Decente”, cuenta con cuatro (04)

criterios: i) Promoción de Los Derechos Fundamentales del Trabajo; ii) Promoción de Empleos dignos con Ingresos Suficientes; iii) Protección Social y iv) Diálogo Social; y es justamente en el eje de “Protección Social, donde se aborda el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo; y sobre todo, ya en nuestro plano nacional; la Seguridad y Salud en el Trabajo se constituye en una Política de Estado, establecido en el literal o) de la Sub Política 14. “Acceso Al Empleo Digno y Productivo” de las Políticas de Estado de Acuerdo Nacional; que literalmente prescribe: “Promoverá mejores condiciones de trabajo (...)”. Y que siendo la Seguridad y Salud en el Trabajo es un derecho fundamental, debe protegerse y velarse no solo a los trabajadores contratados a plazo indeterminado, sino también a los contratados a plazo determinado; e incluso a personas que no teniendo vínculo laboral directo con la empresa (intermediación laboral) deben estar protegidos bajo el Principio de Prevención de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otro lado, al analizar las entrevistas se llega a determinar que de dieciocho (18) profesionales en Derecho, y sobre todo en Derecho Laboral y de la Seguridad y Salud en el Trabajo; así como expertos en la materia, consideraron casi un 56% de los encuestados, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral.

Asimismo, uno de los expertos en esta materia, quien llevó un curso de especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo en Japón – a través de la Japan International Cooperation Agency – JICA; que, medidas más drásticas, resultaría más efectivas, como lo ejercen en otros países, donde encaran con mayor responsabilidad el problema.

Adicionalmente, del análisis de las últimas normas emitidas por el Ejecutivo; mediante Decreto de Urgencia N° 044-2019, Decreto de Urgencia que Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019, establece algunos lineamientos en materia de

Seguridad y Salud en el Trabajo; esto, de conformidad con el artículo 135 de la Constitución Política del Perú; y que retrotrae la fuerza originaria de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, al establecer en la Primera Disposición Complementaria Modificatoria, la reincorporación de un artículo con sanción penal, pero en esta oportunidad con sanciones penales totalmente rebajadas en relación a la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo propuesta inicialmente y que fuera publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20 de agosto del 2011, donde establecía en la Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria, la incorporación del artículo 168-A al Código Penal que establecía el delito de *“Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales y derogación del numeral 3 del artículo 168° del Código Penal”*, hasta con penas privativas de la libertad de diez (10) años; sin embargo ahora, con el Decreto de Urgencia recientemente emitido por el Ejecutivo y publicado en el Diario Oficial El Peruano el 29 de Diciembre del 2019, lo estipula de la siguiente manera (Redacción de normas Legales del Diario Oficial el Peruano, 2020): *“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años. Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”*.

Objetivo específico 1: *Tener una visión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como inversión empresarial.*

Se debe entender, que el empresario busca rentabilidad, y habla mayormente en esos términos, sin embargo, la rentabilidad está estrechamente vinculada con óptimas condiciones de trabajo, donde ofrezcan a sus trabajadores condiciones seguras, y muy bien implementadas, por lo tanto, el fruto de ese trabajo será el denominado salario emocional, que no consiste en incrementos de remuneraciones, sino más bien hacer sentir al trabajador en un clima agradable y seguro donde despliegue sus actividades laborales diarias. Una empresa así es más rentable, porque sus trabajadores son más motivados y producen más, y por ende se tornan en más competitivos tanto a nivel local, regional e internacionalmente. Un empresario entiende de términos de rentabilidad así que, a lo largo de su vida empresarial, se pretende hacer ver que invertir en Seguridad y Salud en el Trabajo no será considerado como un mero gasto, sino una inversión empresarial. Las empresas son responsables de la eficiencia de sus sistemas preventivos y de Seguridad y Salud en el Trabajo, y puede ser un vehículo de eficiencia increíble.

La fórmula es simple, los trabajadores se constituyen como la principal fortaleza disponible en la empresa; si estos trabajadores no disfrutan de buenas condiciones de trabajo y de una salud adecuada, de nada serviría la tecnología de última generación; en resumen, la productividad de la empresa no mejorará. Si la Seguridad y Salud en el Trabajo se constituyen como un valor añadido de las empresas, estos serán más responsables con los sistemas de producción y se tornarán en más comprometidos con la operatividad de los mismos.

Objetivo específico 2: *Conocer la situación actual de la obligación que tienen las empresas peruanas en la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

La norma laboral en seguridad y salud en el trabajo, establece que el responsable directo de velar por la seguridad y salud laboral es el mismo empresario; quien, ejerce el control inicial, de la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo; y de acuerdo a la actividad empresarial, provee de todas las herramientas necesarias en el centro laboral, a fin de que los comités de seguridad y salud en el trabajo o los supervisores, puedan ejercer su rol de monitoreo de las condiciones más optimas de trabajo; teniendo en cuenta, la Ley General, a saber, la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR, pues es esta normativa la que obliga al empleador prevenir los riesgos laborales a través de la implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en los centros laborales .

Otra de las realidades actuales que se considera, es uno de los aspectos más importantes en cuanto a la falta de implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas peruanas, es el alto grado de informalidad;

(Diario Gestión, 2020); El Diario Gestión, en noticia del 19 de enero del 2020, redactaba, que el nivel de informalidad laboral en el año 2019 había llegado al 72%; esta cifra se ha mantenido constante durante los últimos cuatro años; así lo establecieron los estudios del Centro de Investigación de Economía y Negocios Globales de la Asociación de Exportadores (Adex).

La informalidad laboral en el Perú no solamente genera bajo crecimiento económico; y en ese sentido, había repercutido negativamente en la generación de nuevos puestos de trabajo, debido a que los niveles de desempleo se reducen solo si el PBI crece más de 4% anual; no obstante, el problema transversal a la informalidad laboral, que conlleva a realizar un

análisis de la presente investigación, es el mínimo interés por parte de estas empresas en implementar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como los Comités Paritarios en supuestos que cuenten con más de veinte (20) trabajadores, o en su defecto con Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo en los casos que dichas empresas cuenten con menos de veinte (20) trabajadores, tal como lo exige la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

Por lo tanto, la informalidad laboral, considero es uno de los principales problemas en las Políticas de Estado Peruano, la misma que se encuentra debidamente prescrita en el literal o) de la Sub Política 14. “Acceso Al Empleo Digno y Productivo” de las Políticas de Estado de Acuerdo Nacional; que literalmente prescribe: “Promoverá mejores condiciones de trabajo (...)”; y estas políticas públicas, buscan promover la cultura de prevención de accidentes laborales. La Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo ámbito de aplicación obliga a la totalidad de sectores económicos y de servicios, incluyendo los empleadores y los trabajadores que están bajo el régimen laboral de la actividad privada en el territorio nacional, así como los empleados del sector público, las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, y los trabajadores autónomos, quedaría sin efecto sobre las empresas que no rinden cuentas a algún ente fiscalizador.

4.2. CONCLUSIONES

En el objetivo general, sobre qué medidas puede adoptar el Estado peruano, a fin de que la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, D.S. N° 005-2012-TR, tenga mayor efectividad; se concluyó, que teniendo como base en el derecho laboral y en la seguridad y salud en el trabajo el principio protector; Una de las medidas que debe adoptar el Estado es establecer una sanción penal más drástica, para aquel empleador que deliberadamente , infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado ponga en peligro inminente la vida , salud o integridad física de sus trabajadores, esta medida a consecuencia de que en nuestro país los empresarios están acostumbrados a pagar las sanciones económicas y no está cumpliendo con el objetivo de la ley de seguridad y salud en trabajo, que es el de promover una cultura de prevención de riesgos laborales

; Y nuestra legislación solo sanciona con una pena más drástica cuando el trabajador muera como consecuencia de un accidente de trabajo, esta medida fue una propuesta sobre las modificaciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo planteada por la doctora Estela Encarnación Ospina Salinas respecto a que la pena debería ser efectiva cuando el empleador establece condiciones de trabajo con niveles de riesgo intolerables; Así mismo se planteó como una pregunta en la entrevista realizada a los expertos en seguridad y salud en el trabajo , que si considerarían que resultaría más efectiva la seguridad y salud en el trabajo con una sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral, se obtuvo que el 56% de los entrevistados manifestó que si es necesaria una pena más drástica, motivo el cual la investigadora plantea modificar el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con una sanción penal más severa, que establezca una pena privativa de libertad no menor de cuatro (4) y no mayor de ocho (8) años, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral.

Otra medida que se debe desarrollar es una intensa campaña a través de los diferentes medios de difusión, medios fiscalizadores y de promoción de los

derechos fundamentales en el trabajo y de la seguridad y salud en el trabajo que cuentan la superintendencia nacional de fiscalización laboral – SUNAFIL; y el Ministerio de Trabajo; donde se exponga la imperiosa necesidad de concientizar a las empresas a tomar este tema de interés; y de esta forma lograr transformar la realidad para adecuar la naturaleza a las necesidades del ser humano.

Todas estas medidas con la finalidad minimizar los accidentes e incidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales en las empresas privadas y públicas, de los diferentes regímenes laborales en el Perú.

Con referencia al **primer objetivo específico** se concluyó, que así como la doctrina estable respecto a la “racion económica”, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo es un derecho que se vincula directamente con la sostenibilidad empresarial y la reputación corporativa en las empresas; El empresario, al buscar rentabilidad, y hablar mayormente en esos términos, esta rentabilidad está estrechamente vinculada con óptimas condiciones de trabajo, donde ofrezcan a sus trabajadores condiciones seguras, y muy bien implementadas, por lo tanto, el fruto de ese trabajo será el denominado salario emocional, que no consiste en incrementos de remuneraciones, sino más bien en hacer sentir al trabajador en un clima agradable y seguro donde despliegue sus actividades laborativas diarias. Una empresa así es más rentable, porque sus trabajadores son más motivados y producen más, por ende se tornan en más competitivas tanto a nivel local, regional e internacionalmente; Y así se evitaría las interrupciones en la producción de bienes y servicios, los costos de rehabilitación profesional, los costos de servicios médicos, las indemnizaciones por demandas laborales, las multas entre otros.

Se concluyó finalmente para el **segundo objetivo específico** que; en la actualidad conforme lo establece la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR ,en las empresas el responsable directo de velar por la seguridad y salud laboral es el mismo empresario; quien, ejerce el control inicial, de la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo; y de acuerdo a la actividad empresarial, es él quien debe proveer de todas las herramientas

necesarias en el centro laboral, a fin de que los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo o los Supervisores, puedan ejercer su rol de monitoreo de las condiciones más óptimas de trabajo; Esta normativa es la que establece en la actualidad la obligación y el deber de prevención que tienen los empleador en las empresas en nuestro país, así como el deber de fiscalización y control por parte del Estado y la participación por parte de los trabajadores y sus organizaciones sindicales .

Se conoció también que en la actualidad uno de los aspectos más importantes en cuanto a la falta de implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su poca efectividad en las empresas peruanas, está relacionado con el alto grado de informalidad laboral; ya que este problema no solamente genera bajo crecimiento económico; y en ese sentido, había repercutido negativamente en la generación de nuevos puestos de trabajo, si no también, en el mínimo interés por parte de estas empresas en implementarsistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir los riesgos laborales, y son en estas empresas en donde los trabajadores por la necesidad de llevar dinero a sus viviendas se exponen a trabajar en condiciones intolerables que acarrear como consecuencia la muerte de los mismos, hechos que son vistosa diario a través de los medios de comunicación.

4.3. RECOMENDACIONES

Para lograr mayor efectividad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se recomienda una actividad más personalizada del Estado Peruano a través de intensas campañas en los diferentes medios de comunicación, ya sea radial, televisivo y prensa; así como capacitaciones a través de los medios fiscalizadores y de promoción de los derechos fundamentales en el trabajo y de la Seguridad y Salud en el Trabajo que cuentan la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, y el Ministerio de Trabajo.

Se recomienda también, la modificatoria del primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, que establezca una penas privativas de libertad no menor de cuatro (4) y no mayor de ocho (8) años, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral.

Se recomienda además, concientizar a los empresarios mediante mecanismos de promoción del empleo y de buenas prácticas corporativas o empresariales, en implementar óptimas condiciones de trabajo, donde ofrezcan a sus trabajadores condiciones seguras, y muy bien implementadas, entendiendo de esta manera, que una empresa así es más rentable, y sus trabajadores son más motivados y más productivos, y se tornan en más competitivos local, regional e internacionalmente.

Se recomienda finalmente, que el Estado a través de sus órganos fiscalizadores, promueva y obligue a formalizar el mercado laboral nacional, entendiendo que a la fecha, este problema de informalidad laboral, constituye uno de los más grandes problemas que afronta el país.

CAPITULO V

5. BIBLIOGRAFIA

- Morillo Villavicencio, Analí Shihomara; “Responsabilidad del Empleador ante los accidentes de Trabajo”; Revista Soluciones Laborales, Enero 2020, Pág. 25 – 41.
- Ospina Salinas, Estela Encarnación; “Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo - ¿Pudo evitarse la muerte de los trabajadores de McDonald’s?, en Soluciones Laborales – Editora Gaceta Jurídica – Enero 2020: p.p. 42 – 52.
- Valderrama Valderrama, Luis R; “Seguridad y salud en el trabajo: aspectos normativos más relevantes” en Soluciones Laborales – Editora Gaceta Jurídica – Diciembre 2014”.
- Paredes Espinoza Brucy; “Seguridad y salud en el trabajo nueva normativa” en soluciones laborales.-Abril 2013.
- Ley N°29783-Ley de Seguridad y salud en el trabajo.
- Ley N° 30222 ley que modifica la Ley N°29783-Ley de Seguridad y salud en el trabajo.

5.1. Trabajos Citados

- Oficina del Alto Comisionado. (25 de 07 de 2020). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. Obtenido de Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- Arce Prieto, C. C., & Callao Morales, J. C. (2017). *"Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la Ley 29783 para la empresa CHIMÚ PAN S.A.C"*. Obtenido de "Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la Ley 29783 para la empresa CHIMÚ PAN S.A.C": <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10124/Arce%20Prieto%20Carmen%20Cecilia%3B%20Collao%20Morales%20Jhans%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arce, S. E. (2017). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: Downloads/Dialnet-LaPrevencionDeRiesgosLaboralesYLaAccidentalidadLab-105848.pdf
- Briseño, A. (07 de Agosto de 2012). *Seguridad y salud*. Obtenido de Seguridad y salud: <https://seguridadysalud.org/2012/08/07/la-importancia-de-los-sistemas-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Casaverde Diaz, M. Y., Lozada Villegas , M. L., & Otero Alcarraz, P. M. (2018). *Programa educativo sobre seguridad y salud en el trabajo frente a los conocimientos de los trabajadores de limpieza pública municipal* . Obtenido de Programa educativo sobre seguridad y salud en el trabajo frente a los conocimientos de los trabajadores de limpieza pública municipal : http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3810/Programa_CasaverdeDiaz_Melanie.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chavez Yacila, R. (13 de Marzo de 2020). *Ojo Público*. Obtenido de Ojo Público: <https://ojo-publico.com/1655/muerte-en-mcdonalds-la-historia-de-alexandra-y-gabriel>
- Conexiones Empresariales / Salud. (19 de Enero de 2018). *Conexionesan*. Obtenido de Conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/01/accidentes-de-trabajo-en-el-peru-que-dicen-las-estadisticas/>
- Diario Gestión. (19 de Enero de 2020). *Gestión*. (J. Lira Segura, Editor) Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/informalidad-laboral-de-peru-bajo- apenas-un-punto-porcentual-el-2019-y-llego-a-72-noticia/>

- Gallao, S. P. (2017). *Repositorio de la universidad de Madrid* . Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/681809/gallo_cariddi_patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=n
- Garcia , A. (16 de Diciembre de 2019). *Perú 21*. Obtenido de Perú 21: <https://peru21.pe/lima/pueblo-libre-dos-trabajadores-mueren-electrocutados-cuando-limpiaban-local-de-mcdonalds-noticia/>
- Gomez, R. (2015). *Universidad Pública de Navarra*. Obtenido de Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción ¿ Cuestión de Gerarquia ?: <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/20948/TESIS%2BRaul%2BGomez%2BFerreira%20MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina, R. E. (2014). *Buenas Prácticas para consolidar la cultura de prevención de riesgos del trabajo*. Obtenido de <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/23897/TESIS%20Ricardo%20Enrique%20Medina%20Mailho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Trabajo y Procción del empleo. (Diciembre de 2019). *Pataforma digital única del estado peruano*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/425843-boletin-estadistico-mensual-edicion-diciembre-2019>
- Morillo, A. S. (Enero de 2020). Responsabilidad del empleador ante los accidentes de trabajo. (G. Juridica, Ed.) *Soluciones Laborales*.(145).
- Oficina de estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (31 de MAYO de 2017). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2016_020717.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (2020). *Organización Internacional del trabajo*. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf
- Ospina, E. (Enero de 2020). *Importancia de la Seguridad y Saud en el Trabajo*. Lima.
- Ospina, E. (Enero 2020). Importancia de la Seguridad y Salud en el trabajo. *Soluciones Laborales*.
- Oyarzún Cárdenas , M. A. (2019). *Repositorio de la universidad tecnica Federico Santa Maria* . Obtenido de Peumo Repositorio Digital USM: <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/47249/3560901064504UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Palomino Ramirez , W. (04 de Febrero de 2020). *La Ley El Angulo Legal de la Noticia*. Obtenido de La Ley El Angulo Legal de la Noticia: <https://laley.pe/art/9168/sobre-el-delito-de-atentado-a-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-a-proposito-de-las-modificaciones-realizadas-a-traves-del-decreto-de-urgencia-044-2019>
- Paredes, B. (Abril de 2013). Seguridad y salud en el trabajo nueva normativa. *Seguridad y salud en el trabajo nueva normativa*, 3,630, Primera Edición , 79. (G. J. S.A, Ed.) Lima, Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.
- Paredes, B. (2013). *Seguridad y Salud en el Trabajo Nueva Normativa* (Primera edición ed.). (G. J. S.A, Ed.) Lima, Lima, Perú: El Búho E.I.R.L.
- Preventiam. (s.f.). *Preventiam-Prevención de riesgos laborales* . Obtenido de <https://preventiam.com/seguridad-laboral/>
- Ramos, E. R. (2015). “*Propuestas de implantación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en las operaciones comerciales a bordo del buque tanque Noguera (ACP-118) del servicio naviero de la marina*”. Obtenido de “Propuestas de implantación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en las operaciones comerciales a bordo del buque tanque Noguera (ACP-118) del servicio naviero de la marina”: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581587/Tesis%20Ramos%20Zegarra.pdf;jsessionid=449A15B8649B123B0BF8379F4673A007?sequence=1>
- Redacción de normas Legales del Diario Oficial el Peruano. (16 de Julio de 2020). *Diario Oficial el Peruano* . Obtenido de Diario Oficial el Peruano : <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-para-fortalecer-la-decreto-de-urgencia-n-044-2019-1841339-1/>
- Redacción Perú 21. (25 de Junio de 2017). Perú 21. *Incendio en Las Malvinas: Este era el indignante trabajo que cumplían por S/20 los jóvenes encerrados*. Lima. Obtenido de Perú 21: <https://peru21.pe/lima/incendio-malvinas-indignante-cumplan-s-20-jovenes-encerrados-83439-noticia/>
- Redacción Perú 21. (30 de Enero de 2020). Tragedia en Punta Negra: Trabajador de 24 años murió reparando horno en almacén de Plaza Vea y Vivanda. Lima, Lima, Perú.
- Roa Quintero, D. M. (2017). *Repositorio de la universidad Nacional de Colombia* . Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>
- Salazar, L. W. (24 de Abril de 2018). *Influencia de la Seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto:Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la investigación*

educativa Gómez Arias Davila. Obtenido de Influencia de la Seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto:Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la investigación educativa Gómez Arias Davila.: http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1481/LWSA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sistema Peruano de Información Jurídica. (26 de Julio de 2011). *SPIJ*. Obtenido de SPIJ: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Sistema Peruano de información Jurídica. (26 de Julio de 2011). *Spij*. Obtenido de Spij: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Valderrama, L. R. (Diciembre de 2014). Seguridad y Salud en el Trabajo:aspectos normativos más relevantes. (Caseta Jurídica S.A, Ed.) *Soluciones Labrales*(Primera Edición), 40.
- Vereastegui, O. J. (31 de ENERO de 2017). *Universidad Nacional de Trujillo*. Obtenido de Universidad Nacional de Trujillo: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:pO1CPZCoehIJ:dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8838+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

CAPITULO VI

6. ANEXOS

6.1. Cuestionario de entrevista a expertos

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Milagros Jibaja Romero.

Institución a la que pertenece: Sindicato de trabajadores en construcción civil de la provincia de Jaén.

Cargo que desempeña Firma: Secretaria **Fecha:** 10/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

No, porque muchas empresas ya sean públicas o privadas pasan por alto esta ley, a ellos no les importa la seguridad de sus trabajadores. Lo cual creo que debe modificar esta ley y hacerla valer con sanciones a empresas que pasan por alto esta ley.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si. La falta de oportunidades laborales y la explotación laboral en cuanto al trato y las medidas de seguridad que se les brinda a los trabajadores de clase media como los llaman los grandes empresarios.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,**

debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?

Si. Para que tal vez así puedan tomar conciencia y se den cuenta que todo trabajador tiene los mismos deberes y derechos así ocupe un puesto pequeño. Las empresas tienen que ser sancionadas penalmente por cada daño que ocurra con sus trabajadores.

- 4. ¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

No. Se deben sacar leyes penales para las empresas que no cumplan con la implementación de sus trabajadores, porque ponen en riesgo su seguridad. Las empresas por querer salir de cada problema pueden pagar a los jueces, policías y así ellos salen libres de culpa. Por eso debe haber sanciones penales estrictas y que se cumplan.

- 5. Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

Es una sanción que no se cumple y no se cumplirá. Porque las leyes solo están hechas para los pobre y los ricos pagando salen libres. Se deben hacer leyes y que se castiguen a todos por igual y no dejar pasar por alto ninguna sanción. Además aumentar más los años de sanción. Porque hay cada delincuente suelto y se deben aplicar pena de muerte.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Si, se debe cambiar el primer párrafo con una sanción severa para que se haga respetar la integridad y seguridad de los trabajadores en cada centro laboral.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Elmer Resurrección Cabrera.

Institución a la que pertenece: Sindicato de trabajadores en construcción civil de la provincia de Jaén.

Cargo que desempeña Firma: Secretario general

Fecha: 10/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Se considera que la ley N°29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, que no ha resuelto el problema, si bien es cierto los empleadores son quien incumplen con esta ley es considerable que a los empleadores que se decreten leyes por incumplimiento con penas privativas de su libertad, para que así tomen la responsabilidad.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

En el año 2019, el 05 de abril, tuvimos un accidente mortal en el campus universitario de la construcción de la UNJ (Universidad Nacional de Jaén), al compañero Yeri Joel Pérez León, que hasta el momento no hay una responsabilidad por la parte empleadora.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

Es considerable que el empleador que no cumple con las disposiciones de la ley de seguridad y salud en el trabajo se debe aplicar sanciones privativas de su libertad, para que así tomen la responsabilidad del caso.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

En primer lugar se debería capacitar a la parte empleados, luego si no cumple, se le pide la responsabilidad de cualquier acto que pueda ocurrir en el centro de trabajo.

5. **Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

Es considerable que estas penas privativas de libertad sería factible, porque muchos empleadores vulneran la ley de seguridad y salud en el trabajo.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Considero que si porque a veces hay empleadores que realmente reincidentes en vulnerar y poner en peligro la vida de su trabajador. Que primero debería capacitarlo para que recién empiece a laboral en su centro de labores.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Lucila E. Linares Morillos.

Institución a la que pertenece: Ministerio Público-Jaén.

Cargo que desempeña Firma: Asistente Administrativo

Fecha: 09/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Si, si todas las personas cumplieran a cabalidad sus responsabilidades, obligaciones y deberes.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si, el caso de Mc Donalds, de los containers.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

No, porque existe el compromiso de los trabajadores de desarrollar sus actividades dentro de los lineamientos de seguridad y salud, que se encuentran estipulados en su centro de trabajo.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

No, pues existe una responsabilidad compartida, tanto del empleador y de las oficinas encargadas de monitorear el cumplimiento de las medidas de seguridad.

5. **Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

No, pues el cambio y cumplimiento de las normas involucra a todos los sectores involucrados en el sistema laboral, empezando desde los trabajadores que deben cumplir con las reglas de seguridad.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

No, pues lo que se debería es tratar de concientizar a los trabajadores, para cumplir y hacer cumplir las medidas de seguridad.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Jorge Luis Quiroz Sánchez.

Institución a la que pertenece: Ministerio Público-Jaén .

Cargo que desempeña Firma: Asistente en función Fiscal **Fecha:** 09/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Si considero efectiva la ley en el sentido de que existen campañas y equipos para evitar los accidentes laborales.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si tengo conocimiento como es el caso de los contener en el que murieron dos jóvenes incinerados; Lo que ocasiona las muertes y accidentes laborales son la informalidad y la precariedad laboral que existe en el Perú.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

No, porque existen otros mecanismos alternativos dichos conflictos.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

Si es efectiva ya que dicho dinero con el que se paga las multas es dinero del estado.

5. **Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

A nivel de esta sede fiscal no se ha visto ninguno de estos casos por ello no puedo apreciar si podría hacer efectiva la ley N°29783.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

No, porque existen otros mecanismos para la solución de estos conflictos y la ley penal solo actúa cuando no funcionan otras instancias.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Deiby Gutierrez Siancas.

Institución a la que pertenece: Ministerio público-Jaén.

Cargo que desempeña Firma: Asistente en función fiscal

Fecha: 09/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Estimo que con un adecuado control y supervisión y de ser necesario hacerle un ajuste a ella puede resultar efectiva, sobre todo con el cumplimiento riguroso de las normas en ellas descritas.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si tengo conocimiento, considero que la causa fundamental es la informalidad y los pocos filtros existentes para otorgar la autorización administrativa y la poca supervisión de su cumplimiento.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

Considero que deben existir sanciones que puedan ser administrativas o civiles patrimoniales, teniendo mis reservas respecto al uso del poder coercitivo penal dada su naturaleza y teniendo claro está dependiendo la severidad del hecho, así mismo estimo que de existir un correcto trámite y supervisión del cumplimiento de las disposiciones resulta vital.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

Considero que una legislación adecuada acorde a la problemática laboral, debidamente formalizada así como el cumplimiento total de esta legislación resulta vital para evitar y minimizar accidentes laborales.

5. **Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

No.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

No.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Cristhopher Steve Gaona Jimenez.

Institución a la que pertenece: Municipalidad de Jaén.

Cargo que desempeña Firma: Inspector de Tránsito

Fecha: 12/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Considero que la ley en el papel es efectiva, en cuanto a la práctica o ejecución de estas normas falta fiscalización, control en todas las áreas laborales.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si, el caso de Mc Donald, los dos jóvenes que murieron electrocutados en su centro de trabajo, la causa la falta de fiscalización y control en la seguridad laboral.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

Sanción administrativa si no hay muchas faltas y sanciones penales si las hubiera.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta**

plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?

Sería una manera de prevenir las consecuencias, con una fiscalización efectiva y constante.

- 5. Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

Considero que sí, pero exhorto a la fiscalización constante para prevenir, charlas de capacitaciones en prevención de riesgos en el centro laboral.

- 6. ¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Considero que las normas dadas si son ejecutadas plenamente serían las discusiones contundentes.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Gladys Elizabet Quiñones Ojeda.

Institución a la que pertenece: C.S CNER Shumba-Jaén .

Cargo que desempeña Firma: Coordinadora de salud ambiental. **Fecha:** 09/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Si, ya que protege al trabajador en caso de accidentes de trabajo, así como el empleador tiene responsabilidad de lo que ocurra dentro de la jornada laboral.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si, en muchas ocasiones de los accidentes que han ocurrido puede ver que gran parte han sido por la falta de medidas de seguridad que la empresa brinda al trabajador.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

Si, considero que se debe considerar como una falta administrativa, pero la falta más grave es contra el empleador ya que él debe dar los medios necesarios para el trabajo.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta**

plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?

No, porque no solo es el trabajador si o también es el empleador el que tiene más peso porque él es quien da la implementación necesaria y así evitar un accidente de trabajo.

- 5. Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

Si, ya que la modificación va ayudar a que el empleador provea plenamente la adecuada implementación de seguridad a sus trabajadores.

- 6. ¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Considero que deben tomar conciencia los empleadores y que pongan en práctica, las medidas, porque si la pena es más severa pero si esto no toman practica igual sevan a seguir en nuestro país.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Victor Alejandro Ocharán Arana.

Institución a la que pertenece: Zona de trabajo y promoción del empleo- Jaén.

Cargo que desempeña Firma: Abogado **Fecha:** 10/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Considero que es un aspecto relativo y alternativo para estos casos, dado que constitucionalmente es el estado protector de los derechos fundamentales de las personas, por lo que bien se podría optar recurriendo directamente a las instancias penales, o conforme lo establece la ley 29759.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si, últimamente el caso Mc Donald, el caso camión cisterna, hechos encumbran té, el origen se debe a la falta de planificación estructural y funcional de las empresas y/o instituciones en el no uso de los recursos necesarios para prevenir tales contingencias.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

Tanto la doctrina y jurisprudencia ha señalado que el derecho penal se fundamenta como última ratio no está demás agotar todos los mecanismos que

sean necesarios para evitar perjuicios a las personas, ello en virtud de tener todo el acervo documentario sustentatorio para lograr el fin de la norma.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

No lo erradicaría del todo, ya que de no existir políticas e implementaciones adecuadas, el accidente de trabajo seguirá siendo latente y mientras no exista un plan de conciencia social los problemas no extinguirán este mal.

5. **Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

Si, debido a que los entes privados y/o estatales serán más consecuentes a la hora de establecer sus políticas internas, el formar los comités.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

No necesariamente, ya que por el principio de razonabilidad y proporcionalidad es la propia norma penal que tendrá que regir al caso concreto, y esta se efectivizará al momento de cuantificar el posible perjuicio al trabajador, el grado sufrido.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Norbil Troyes Alberca.

Institución a la que pertenece: CONAFOVICER- Jaén.

Cargo que desempeña Firma: Encargado

Fecha: 10/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Si considero efectiva, lo único que algunas empresas o instituciones no aplican adecuadamente.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si,

Muerte de dos jóvenes en la franquicia Mc Donald .

Muerte de dos jóvenes en los containers.

Muerte de un joven trabajador en la obra de construcción UNJ(Universidad Nacional de Jaén).

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

Si deberían ser sanciones con multas administrativas y multas penales.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta**

plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?

Considero que son leves deberían aplicarse sanciones más drásticas a todas las empresas que no cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo.

- 5. Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

Todo depende de cómo lo aplica cada institución.

- 6. ¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Sería importante la modificación para evitar más accidentes y muertes en los campos de trabajo de las instituciones por no aplicarse adecuadamente las medidas de seguridad salud en el trabajo.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Jorge E. Sarier Rojas Cabrejos.

Institución a la que pertenece: Abogado libre.

Cargo que desempeña Firma: Abogado

Fecha: 12/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Efectiva no es la norma aún falta mejorar o implementar medidas correctivas y/o sanciones más eficaces.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

La causas se dan en primer lugar porque no hay conciencia de los empleadores de la importancia que es velar por la seguridad y salud en el trabajador, ello quizás por cuanto también las sanciones principales son monetarias más no disciplinarias.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

Más que con sanciones penales debería instaurarse un procedimiento administrativo sancionador, pero para ello es necesario que se contemple directiva o RIT (Reglamento interno de trabajo) dicha situación, considerando ello más efectivo.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

Cuando las sanciones principales sean monetarias y no administrativas y/o penal con inhabilitaciones conforme correspondan.

5. **Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

De acuerdo a nuestro sistema legislativo se tiene la convicción que en la medida en la que se penalice y/o judicialicen actos contrarios a la ley en esa medida se va evitar la comisión de las mismas, olvidando la importancia de las medidas de prevención, pero por la idiosincrasia es la única forma que hay en la actualidad.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Tal como se indicó en la respuesta anterior la idiosincrasia genera la creencia que sólo la sanción penal es la única forma, no comparto el aumento de pena , debería incorporarse inhabilitación y/o suspensión sin goce de remuneración como pena accesoria.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: German Ortiz Alvarado.

Institución a la que pertenece: Oficina de Operaciones de los servicios de salud Altomayo.

Cargo que desempeña Firma: Asesor Legal

Fecha: 11/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Si, las normas aplicadas en su ámbito permanente resultan efectivas, previenen los accidentes y otros.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si. La causa fundamental fue el no cumplimiento de la normatividad en la prevención.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

Si, considero el cumplimiento de las obligaciones generales para el control, es falta de componentes disciplinarios.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta**

plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?

Si, se necesita la colaboración del comité que apoye en el cumplimiento de las normas y del empleador.

- 5. Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

Hacerla cumplir con los entes del estado. El Estado juega un papel importante en el cumplimiento de las normas, los afectados son los empleados.

- 6. ¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Si, por el descuido del empleador, por el comité que se forma para apoyar en el cumplimiento de las mismas, estaría generando falta por la negligencia e incumplimiento de las funciones sería sancionados con penas severas.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Jhon Xavier Toledo Luna.

Institución a la que pertenece: Dirección regional de trabajo y promoción del empleo.

Cargo que desempeña Firma: Asistente especializado en materia legal.

Fecha: 10/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Considero que la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo resulta ineficiente y no minimiza accidentes de trabajo, esto porque la aplicación e inspección en materia de SST, es insipiente, condicionada a la gestión y recursos insuficientes, ya que los “empresarios” esperan una multa para luego regular sus actividades con apego a la norma.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

La causa principal es la falta de prevención, y regulación de inspecciones ya que en la mayoría de empresas no se implementa un plan de seguridad y salud en el trabajo y mucho menos se hacen constantes supervisiones.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

No, puesto que las “sanciones penales” son de ultima ratio y como medidas de disuasión y prevención del “Delito” que para los casos de SST debería aplicarse medidas menos drásticas que la reclusión en un establecimiento penal y hacer

más control mediante sanciones económicas que es lo que más preocupa a un empresario.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

Considero que en cierto grado son efectivas, pues intervienen variables propias en cada caso, como el ambiente, clima laboral, desastres que pueden no ser valorados o considerado en un cien por ciento.

5. **Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

- ¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?**

No, ya que como pasa en la mayoría de dispositivos legales, la difusión y aplicación tarda en surtir efectos y los riesgos y peligros llegan antes que las actualizaciones normativas, por lo que vamos a seguir siendo conocedores de accidentes si cada empresario no hace efectivo cumplimiento.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Considero que es lo suficiente, en cuanto a considerarla una sanción drástica, pero esto no está relacionado con el cumplimiento, aún es necesaria una mayor difusión.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Brenda Villanueva Mio.

Institución a la que pertenece: Dirección Regional de Trabajo.

Cargo que desempeña Firma: Jefa Zonal **Fecha:** 10/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Considero que se debe reglamentar la instalación y archivo de cámaras en los centros laborales que graven todas las actividades y remitirlas a las autoridades gubernamentales semanalmente quienes las custodiarían por el periodo del empleo.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Tengo conocimiento del caso Lince y MC Donald, la causa fundamental considero que son las informalidades de las empresas y la falta de orientación sobre el SST.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

No, considero que se debe dar capacitación y orientación constante sobre temas de SST, de esa manera prevenir todo tipo de accidente, toda vez que la inspección laboral es de ejercicio público y encargado de vigilar el cumplimiento de las normas social laboral.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

No, al cien por ciento son efectivas ya que depende del clima laboral, así como generan las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas.

5. **Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

Si porque es un rango legal a efecto de otorgar una adecuada tutela al cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud para la defensa de la salud y vida de los trabajadores.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Considero que es suficiente, si bien ello busca el cumplimiento de la ley SST, y de esa manera no perjudica a los trabajadores.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Víctor Delgado Bautista.

Institución a la que pertenece: SUNAFIL.

Cargo que desempeña Firma: Inspector auxiliar

Fecha: 10/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

Desde mi experiencia profesional considero que si existen resultados positivos sobre todo a nivel de orientación a las empresas con lo cual se intenta generar una sensibilización sobre la SST.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Un caso muy controversial fue el de la muerte de dos trabajadores en McDonald-Perú, en donde la SUNAFIL, determino que la empresa no realizo evaluación de riesgos y controles periódicos de las condiciones de trabajo.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

Justamente mediante el decreto de urgencia N°044-2019, que establece medidas para fortalecer la protección de la salud y vida de los trabajadores, de fecha 29/12/2019, modifiko el artículo 168°-A del código penal donde se penaliza el atentado a la norma sobre SST.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

Una multa no va a cambiar por sí misma la cultura de la población o de los empleadores que han venido omitiendo la implementación de un sistema de gestión de SST, pero para eso es que SUNAFIL realiza labores de orientación a fin de poder dar conocimiento técnico y sensibilizar al empleador de la norma vigente. Así mismo realizamos paralizaciones si en caso la actividad representa un peligro inminente para la vida y/o seguridad de los trabajadores.

5. **Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

Considero que esta norma intenta tener un resultado disuasivo, a efectos de que las empresas que actualmente incumplan la norma de SST, tomen la iniciativa y hagan el esfuerzo de implementar un sistema de gestión y cumplir a cabalidad con la ley de SST y su reglamento.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más**

severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?

No necesariamente creo que el derecho penal es un derecho de última ratio y que primero deberían agotar otros medios, tal vez con talleres, campañas informativas, spots publicitarios y todo aquello que puedan generar el cambio decultura tanto a empleadores y trabajadores sobre la SST. La idea es hacer entender que SUNAFIL intenta velar por la salud, vida e integridad de los trabajadores.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Andi Suarez Román.

Institución a la que pertenece: Municipalidad de Jaén.

Cargo que desempeña Firma: Inspector de Tránsito

Fecha: 12/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

No la considero efectiva, puesto que no tiene un castigo más severo al empleador, ya que existen muchos accidentes que han quedado sin una pena más drástica.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si, el caso de MC Donald, el accidente de los container, y estos accidentes son producto de la falta de planificación preventiva de las empresas y/o instituciones del estado.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

Considero que todo empleador debe ser sancionado administrativamente y penalmente, por tal motivo se debe investigar a fondo las faltas cometidas por el empleador.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión**

de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?

Considero que no erradicaría este tipo de accidentes puesto que tendría que haber más conciencia social en todas las empresas y/o instituciones públicas o privadas.

- 5. Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

Si, puesto que debe sancionarse de acuerdo a los daños causados y por tal motivo la pena impuesta debe ser drástica.

- 6. ¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Considero que toda negligencia debe ser sancionada, por tanto al ser más efectiva la ley habrá menos accidentes en los centros laborales.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: José Antonio Rodríguez Viera

Institución a la que pertenece: Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de la Libertad.

Cargo que desempeña Firma: Asesor de gerencia

Fecha: 10/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

No considero que esta norma jurídica a la fecha es bastante permisiva y deja a discusionalidad del empleador no decente a implementar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si, definitivamente es cuestión de cultura del empleador respecto a la valoración que este debe tener de la salud, integridad y vida de los trabajadores, lo ocurrido en el Perú es un ejemplo.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

Claro que sí, considero que así como el darle caro a sostener se hizo sumergiday no lo hace, vulnerando derechos fundamentales del ser humano, también debe aplicarse lo mismo para el empleador no eficiente.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

No, una sanción económica para este tipo de infracciones resulta ineficiente y no constituye un elemento disuasivo para minimizar estos hechos y/o omisiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

5. **Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

Puede ser, sin embargo sanción penal de uno a cuatro años es de rango de privación de la libertad suspendida, mas no efectiva, el ser humano redime su conducta con efectividad del castigo.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Considero que sí, resulta más efectiva como lo ejercen en otros países donde se encargan con mayor responsabilidad.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Otto Eugenio Vargas Barrantes.

Institución a la que pertenece: Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de la Libertad.

Cargo que desempeña Firma: SEC.TECN. COVSEJO R. SST **Fecha:** 10/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

No, es un dispositivo que viene desde el año 2012 y pese al tiempo transcurrido, no se ha logrado consolidar, cultura de prevención, tal vez un 50% de empresas cuentan con SGSST.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si tengo conocimiento, causa fundamental la falta de prevención por parte de empleadores, ven un Estado débil que no tiene acción inspectiva, sostenida y en función de ello incumplen.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

No creo que necesariamente deba llegar a una sanción penal, esta debe ser ante un accidente incapacitante mayor a 30 días o accidentes fatales. No tener implementado el sistema de gestión de seguridad y salud debe ser multa alta.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

Creo que se debe generar multas inmediatas sin plazos. Ser insubsanables los incumplimientos de SST.

5. **Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

Considero que tiene impacto positivo y ayuda a consolidar prevención.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Considero que se debe modificar la ley de inspección en materia de SST, debe ser insubsanable no cumplir con tener SGSST y también no actualizar el mismo.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A EXPERTO

Nombres y Apellidos: Iris Gisela Mijahuanca Bellasmin.

Institución a la que pertenece: Oficina de gestión de servicios de salud Alto Mayo.

Cargo que desempeña Firma: Asistente Técnico legal **Fecha:** 11/03/2020

TITULO: “La efectividad de la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo en el Perú.”

PREGUNTAS:

1. **¿Considera usted que la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su norma Reglamentaria, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, resulta efectiva en la prevención y minimización de accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves y fatales en Perú?**

No es efectiva, porque los empleadores no están cumpliendo con esta normativa.

2. **¿Tiene conocimiento de los últimos accidentes de trabajo con consecuencias mortales que se hayan suscitado en Perú en los últimos cinco años, y hayan causado noticia alarmante en Perú?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Cuál considera ha sido la causa fundamental que ha originado estas muertes?**

Si, el caso ocurrido en la franquicia de MC Donald, en donde murieron dos jóvenes.

3. **¿Considera usted, que todo empleador de cualquier régimen laboral privado o público, que no cumple con las disposiciones relacionadas a la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser sancionado no solo con multas administrativas, sino también con sanciones penales?**

Si también deben ser sancionados con multas penales.

4. **¿Considera usted, que una multa administrativa por no cumplir con la obligación legal de implementación y monitoreo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo, resulta plenamente efectiva para evitar o minimizar los accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o mortales en Perú?**

Creo que se debe generar multas inmediatas sin plazos. Ser insubsanables los incumplimientos de SST.

5. **Actualmente, el Poder Ejecutivo emitió un Decreto de Urgencia N° 044- 2019 - Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores, de fecha 29 de diciembre del 2019; y establece incorporar en el Artículo 168-A del Código Penal lo siguiente:**

“Artículo 168-A.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”

¿Considera usted que esta sanción haría más efectiva la finalidad de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que es la de prevenir accidentes de trabajo con consecuencias leves, graves o fatales?

No.

6. **¿Considera usted, que resultaría más efectivo el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en nuestro país, si se modificara el primer párrafo del Decreto de Urgencia N° 044-2019, con sanción penal más severa, como un elemento disuasivo más contundente para respetar y cuidar la salud y la integridad de los trabajadores en todo centro laboral?**

Si, una sanción más drástica.

- 6.2. Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.**
- 6.3. Decreto Supremo N° 005-2012-TR – Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.**
- 6.4. Decreto de Urgencia N° 044-2019 - Decreto de Urgencia que Establece Medidas para Fortalecer la Protección de Salud y Vida de los Trabajadores.**
- 6.5. Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo**
- 6.6. Decreto Supremo N° 019-2006-TR – Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.**