

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Eficacia de la ley N° 29783 y su modificatoria ley N° 30222 de
seguridad y salud en el trabajo, en el sector público – UGEL 12 Canta
- Lima - 2019**

Para optar el título de Maestro en:

Ciencias

Mención:

Seguridad y Salud Ocupacional Minera

Autor: Ing. Miguel Ángel ESPIRITU SAENZ

Asesor: Mg. Vicente César DÁVILA CORDOVA

Cerro de Pasco – Perú - 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Eficacia de la ley N° 29783 y su modificatoria ley N° 30222 de
seguridad y salud en el trabajo, en el sector público – UGEL 12 Canta
- Lima - 2019**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Reynaldo MEJIA CÁCERES
PRESIDENTE

Dr. Tito Marcial ARIAS ARZAPALO
MIEMBRO

Mg. Raúl FERNÁNDEZ MALLQUI
MIEMBRO

DEDICATORIA

- A Dios, por regalarme el don de la vida y por ser mi protector en cada paso de mi día a día, ya que gracias a ello me dio la sabiduría e inteligencia y así cumplir los planes trazados.
- A mis padres por tanto amor y apoyo que me brindan en cada día.
- A mis seres queridos y amigos por ser parte de mi vida, los quiero mucho.

RECONOCIMIENTO

Es preciso y oportuno dar mis sinceros agradecimientos a todas las personas que hicieron posible este trabajo, que fue el fruto de un intenso laboreo y perseverancia.

Así mismo mi agradecimiento a los docentes de la Escuela de Posgrado por su apoyo para que esto sea una realidad.

RESUMEN

El presente estudio está dirigido a determinar el clima de seguridad y el impacto de la ley de seguridad y salud en el trabajo ley N° 29783 y su modificatoria Ley N° 30222, en el sector público Unidad de Gestión Educativa Local N° 12 CANTA. El interés de protección por cautelar la salud de los trabajadores, se manifiesta desde su origen.

En este contexto, el presente trabajo de investigación, plantea el estudio de la configuración del Derecho a la Seguridad y salud en el Trabajo, a partir del análisis de sus elementos y los principios jurídicos lo emanan de los mismos, encontrando sus antecedentes tanto en la doctrina española como en la normatividad emitida por los Ministerios y Supervisiones de la Seguridad y Salud en el Trabajador, además de la regulación regional sancionada por la Comunidad Andina. la presente investigación se abocará en verificar y constatar mediante encuestas sobre eficacia del derecho en la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo que se procede a un análisis desde el nivel constitucional más básico; esto se refiere al estudio de los derechos fundamentales en las personas, se complementa este análisis con el estudio a nivel legal y reglamentario respectivo. Finalmente, se estudia la ley N° 29783 (y su modificatoria por la ley N° 30222) a partir de los elementos que configuran el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo además el estudio de los principios jurídicos presentados en el título Preliminar, hasta los artículos relevantes de dicha norma, con la intención de encontrar en cada una de estas regulaciones, el reflejo de los conceptos hallados en los capítulos que tiene el presente trabajo de investigación.

Palabras clave: Ley, modificatoria.

ABSTRACT

This study is aimed at determining the safety climate and the impact of the Occupational Safety and Health Law Law No. 29783 and its amendment Law No. 30222, in the public sector Local Educational Management Unit No. 12 CANTA. The protection interest to safeguard the health of workers, is manifested from its origin.

In this context, this research work proposes the study of the configuration of the Right to Health and Safety at Work, from the analysis of its elements and the legal principles emanate from them, finding its antecedents both in the Spanish doctrine as in the regulations issued by the Ministries and Supervisions of Safety and Health in the Worker, in addition to the regional regulation sanctioned by the Andean Community. This research will focus on verifying and verifying by means of surveys on the effectiveness of the law in Safety and Health at Work, for which an analysis is carried out from the most basic constitutional level; This refers to the study of fundamental rights in people, this analysis is complemented with the study at the respective legal and regulatory level. Finally, Law No. 29783 (and its amendment by Law No. 30222) is studied based on the elements that make up the Right to Safety and Health at Work, also including the study of the legal principles presented in the title Preliminary, up to the relevant articles of said standard, with the intention of finding in each of these regulations, the reflection of the concepts found in the chapters of this research work.

Keywords: Law, amendment.

INTRODUCCIÓN

El interés de protección por cautelar la salud de los trabajadores, se manifiesta desde su origen, véase en el Preámbulo de la Declaración de Filadelfia, por lo que se genera principios y mandatos que dan sustento a normas de carácter internacional, exigibles y aplicables en las legislaciones nacionales.

En este contexto, el presente trabajo de investigación, plantea el estudio de la configuración del Derecho a la Seguridad y salud en el Trabajo, a partir del análisis de sus elementos y los principios jurídicos lo emanan de los mismos, encontrando sus antecedentes tanto en la doctrina española como en la normatividad emitida por los Ministerios y Supervisiones de la Seguridad y Salud en el Trabajador.

Acto seguido y teniendo en cuenta los datos de este análisis , la presente investigación se abocara en verificar y constatar mediante encuestas sobre eficacia del derecho en la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo que se procede a un análisis desde el nivel constitucional más básico; esto se refiere al estudio de los derechos fundamentales en las personas , hasta determinados artículos específicos sobre el Derecho al Trabajo a la salud incluyendo un análisis del bloque de constitucionalidad que servirá también para dar sustento y contenido al derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo; se complementa este análisis con el estudio a nivel legal y reglamentario respectivo.

Finalmente, se estudia la ley N° 29783 (y su modificatoria por la ley N° 30222) a partir de los elementos que configuran el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo además el estudio de los principios jurídicos presentados en el título Preliminar, hasta los artículos relevantes de dicha norma, con la intención de encontrar en cada una de estas regulaciones, el reflejo de los conceptos hallados en los capítulos que tiene el presente trabajo de investigación.

INDICE

Pág.

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y Determinación Del Problema.....	1
1.2.	Delimitación De La Investigación.....	1
1.3.	Formulación Del Problema.....	3
1.3.1.	Problema Principal.....	3
1.3.2.	Problema Específico	3
1.4.	Formulación De Objetivos	3
1.4.1.	Objetivo General.....	3
1.4.2.	Objetivo Especifico.....	4
1.5.	Justificación de la Investigación.....	4
1.6.	Limitaciones de la Investigación.....	5

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de Estudio.....	6
2.2.	Bases Teóricas – Científicos	33
2.3.	Definición De Términos Básicos.....	50
2.4.	Formulación De Hipótesis.....	62
2.4.1.	Hipótesis General.....	62
2.4.2.	Hipótesis Especifica.....	62
2.5.	Identificación De Variables.....	62
2.6.	Definición Operacional De Variables e Identificadores.....	63

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo De Investigación.	64
3.2.	Métodos De Investigación.....	65
3.3.	Diseños de Investigación.....	65
3.4.	Población y Muestra.	66
3.5.	Técnicas e Instrumentos de Recolección De Datos.....	66
3.6.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	67
3.7.	Tratamiento Estadístico	68
3.8.	Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación. ..	68
3.9.	Orientación y Ética.....	68

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del Trabajo de Campo.	70
4.2.	Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados.	72
4.3.	Prueba de hipótesis.	93
4.4.	Discusión de Resultados.....	94

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

RECURSOS ELECTRONICOS

ANEXOS

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y Determinación Del Problema.

“EFICACIA DE LA LEY N°29783 Y SU MODIFICATORIA LEY N°30222 DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN EL SECTOR PÚBLICO – UGEL 12 CANTA-LIMA, 2019”.

1.2. Delimitación De La Investigación

- El poco interés que las instituciones del Estado tienen con nuestro estudio siendo limitada y engorrosa las facilidades necesarias para acceder a la información básica que nos permita elaborar nuestra Tesis de allí que esto se ha suplido con el apoyo de los trabajadores de la UGEL 12 CANTA, que nos han otorgado generosamente su tiempo para concretizar nuestra añorada Investigación en beneficio de su salud en el trabajo.
- El pleno en general solo promulgan leyes, pero dentro de las misma no señalan y mucho menos transfieren el presupuesto para la implementación de ello nace un punto crítico asiéndolo una ley ineficiente sin lograr ningún objetivo.

- La presente investigación lo realizamos a inicios del mes de abril del 2017 debiendo culminar la primera etapa en el mes de mayo del 2017.
- Canta es una de las diez provincias que conforman el departamento de Lima, en la zona centro de la Sierra centro- occidental de Perú, bajo la administración del Gobierno Regional de Lima. Limita por el norte con la Provincia de Huaral; por el este con la Provincia de Yauli en el Departamento de Junín; por el sur con la Provincia de Huarochirí; y, por el oeste con la Provincia de Lima, los historiadores señalan que En 1535 los españoles llegaron a este valle, unos años después todos los indios fueron forzados a dejar sus comunidades originales (denominadas ayllus) incluyendo Cantamarca y se trasladaron a la nueva capital Canta. Esto ocurrió el 8 de diciembre de 1544, con el fin de extirpar las idolatrías y costumbres locales iniciando con esto la evangelización encomendada por el Mesías. Al expedirse el Reglamento Provisional de Huaura (12/2/1821) con el que se inicia la gestión administrativa y política del gobierno independiente dirigido por el Libertador José de San Martín nace el Departamento de la Costa y también los partidos -se llamarían provincias a partir de la Constitución de 1823- entre las cuales figura la provincia de Canta. En la campaña por la Independencia, sus habitantes prestaron un gran apoyo a la causa libertadora. Por ello en el año 1839 la ciudad de Canta fue declarada "heroica villa". Por colaborar con la independencia en La Batalla de Quillapata, el ya conocido Combate de Sángrar de un 26 de junio de 1881, (2017 mar 16) Fundación Wikipedia, Inc.
- Distrito de Canta Provincia de Lima – Perú.

1.3. Formulación Del Problema.

1.3.1. Problema Principal.

¿De qué manera resulta ser eficiente la; Ley N°29783 y su Modificatoria Ley N°30222 de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Sector Público – Ugel 12 Canta-Lima, 2019”.

1.3.2. Problema Específico

- ¿Qué casuística se desarrollan en la jurisdicción de Canta en torno a los reclamos de los servidores Públicos de la UGEL 12, relacionados a la indemnización por daño a la salud propia de la naturaleza de sus actividades?
- ¿Qué presupuestos jurídicos dispone la Ley 29783 y su reglamento, en cuanto resulten aplicables a la actividad probatoria de los servidores de la UGEL 12
- ¿Canta, en los procesos por indemnización por daño a la salud?
- ¿Cuáles son los diferentes estadios procesales en los casos de Indemnización por daño a la salud de los trabajadores, así como la fijación del monto indemnizatorio señalado en la sentencia respectiva esto si existieran evidencias al respecto?

1.4. Formulación De Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Identificar de qué manera resulta ser eficiente la; Ley N°29783 y su Modificatoria Ley N°30222 de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Sector Público – Ugel 12 Canta-Lima, 2019”.

1.4.2. Objetivo Especifico

- Investigar la casuística que se desarrolla en la jurisdicción de Canta en torno a los reclamos de parte de los servidores Públicos de la UGEL 12 relacionados a la indemnización por daño a la salud propias de la naturaleza de sus actividades.
- Analizar los presupuestos jurídicos que dispone la Ley 29783 y su reglamento, en cuanto resulten aplicables a la actividad probatoria de los servidores de la UGEL 12 Canta, en los procesos por indemnización por daño a la salud.
- Conocer los diferentes estadios procesales en los casos de Indemnización por daño a la salud de los trabajadores, así como la fijación del monto indemnizatorio señalado en la sentencia respectiva esto si existieran evidencias al respecto.

1.5. Justificación de la Investigación

La presente investigación que pretendo desarrollar se justifica en tanto es necesario conocer no solo la aplicabilidad de las normas laborales procesales en materia laboral, donde muchas veces la parte más débil de la relación laboral (en este caso, los trabajadores de la UGEL 12 Canta), se ven desprotegidos en sus más elementales derechos protegidos por nuestra Carta Magna.

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garantice un estado de vida saludable, física, mental y socialmente en forma continua (Principio de protección, Art. IX de la Ley). Los procesos de indemnización por daños en la salud de los trabajadores fueron previstos para una situación excepcional, de acuerdo a la naturaleza misma de las actividades que se desarrollan. La ley ha

dispuesto que todo trabajador afectado en su derecho recurra a la justicia laboral en pos de una indemnización económica que compense, en alguna medida, el menoscabo sufrido.

Es así que se presentan una serie de demandas contra las empresas del sector público UGEL 12 CANTA, donde se hace necesario conocer la aplicación de las normas procesales en esta materia, particularmente la actividad probatoria, a fin de conocer el grado de eficacia de esta normatividad en esta jurisdicción, más aún cuando existe Ley N°29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, que consagra una serie de derechos y beneficios aplicables a los trabajadores de la actividad Pública, además de contener un conjunto de disposiciones preventivas mínimas de parte de los empleadores para las actividades de riesgo de sus trabajadores.

Así mismo resulta importante porque mi investigación desarrollará algunos alcances, principios y conceptos, para así poder evitar futuros conflictos laborales, de acuerdo a los casos que analizaremos en materia de indemnización por daños en la salud de los trabajadores del sector Público y también puede ser aplicado en el sector Privado.

Finalmente, la investigación que se realiza en este trabajo, servirá de base para futuras investigaciones y contrastaciones que se pudieran realizar más a profundidad en relación al tema abordado esperando haber aportado en algo a este tema de discusión.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Las respuestas que se obtengan dependerán del grado de conocimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la implementación y el compromiso de las personas que dirigen estas Instituciones Públicas.

La ejecución de la implementación del Reglamento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo ya que conlleva a recursos económicos con los cuales no se cuentan.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio

✓ LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La promoción de condiciones y de un ambiente de trabajo decentes, seguros y saludables, ha sido un objetivo constante de la acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación en 1919; esto es corroborado por ULLOA y reafirmado por la propia entidad, en su “Estudio sobre Seguridad y Salud del año 2009” en los siguientes términos.

“En el preámbulo de la Constitución de la OIT dispone específicamente que la «protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo» es un elemento fundamental de la justicia social. Este derecho a unas condiciones de trabajo decente y a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se reafirmó en la Declaración de Filadelfia, de 1944, y en

la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”.

A su vez, en dicho documento se hace referencia a la definición de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la siguiente manera: “La SST se define como la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general.”

Una definición adicional aparece a continuación en el mismo documento y en ella se hace alusión a la Salud, en los siguientes términos: “En 1950, el Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo consideró que «la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos». El logro de esta meta exige una evaluación de los riesgos y un sistema de gestión de la SST”.

Resulta importante tener presente cómo se van configurando los elementos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a los cuales se debe añadir la definición que hace PAREDES; la misma que permite apreciar los elementos que configuran la Seguridad y Salud en el Trabajo, en los siguientes términos:

“La seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de normas y procedimientos técnicos en una organización institucional que busca garantizar la seguridad y salud del trabajador y de los terceros en la institución. La protección de la seguridad del trabajador abarca la

integridad física, emocional, psicosocial y otros; la protección a la salud comprende la prevención de los accidentes ocupacionales y las enfermedades profesionales”

De todo lo anterior, es posible afirmar –inicialmente- que los elementos que configuran la Seguridad y Salud en el Trabajo son: 1) Un conjunto normativo y de procedimientos técnicos; 2) Este sistema busca proteger la salud del trabajador; 3) A fin de proteger (dar seguridad) al trabajador, se debe evitar los riesgos; 4) Sólo se conseguirá la protección de los trabajadores si se implementa un sistema de seguridad y salud.

✓ **LA EXIGIBILIDAD JURÍDICA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, COMO UN SUSTENTO DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Conforme se detalla en el acápite anterior, la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, es una de las actividades fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo; en tal sentido la propia institución expone: “La historia de la Organización Internacional de Trabajo comienza en 1919, pero tiene profundas raíces en la conciencia social del siglo XIX. A fines de la primera guerra mundial se reconoció que era necesario un esfuerzo global para combatir los efectos nocivos de la industrialización, y que no podía haber paz sin justicia social y económica para los trabajadores de toda la tierra. Como resultado, el Tratado de Paz de Versalles estableció la creación de la Organización Internacional de Trabajo, un organismo destinado a elaborar normas internacionales para la protección del trabajador y reunir un acervo de conocimientos sobre los problemas laborales del mundo. En el transcurso de los años, fue

creándose un sistema de normas que orientan la acción de los legisladores en aspectos tales como las condiciones de trabajo, la seguridad social y la protección y promoción de ciertos derechos humanos fundamentales.”

Es pertinente recordar que los mandatos de la Organización Internacional de Trabajo, son vinculantes para los países que han suscrito la constitución de este organismo y además ratifican los convenios que se emiten; en tal sentido, la acción normativa de este ente de Derecho Público Internacional, se manifiesta de la siguiente manera: “La labor de que la Organización Internacional de Trabajo consagra a la reglamentación normativa, reviste formas fundamentales distintas bajo el ángulo de vista legal. Los convenios internacionales del trabajo son instrumentos sujetos a ratificación y que obligan a los Estados Miembros que los ratifiquen a convertir sus disposiciones en legislación nacional. Las recomendaciones, en cambio, están destinadas esencialmente, a orientar la acción nacional. En el transcurso de sus 50 años de existencia, la Organización Internacional de Trabajo ha adoptado 136 convenios y 144 recomendaciones. Buen número de unos y otras, tratan de cuestiones más o menos estrechamente relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo”

Ahora bien, respecto de la protección a la salud e integridad de los trabajadores, se debe tener presente que: “Varios instrumentos y textos de la Organización Internacional de Trabajo contienen normas internacionales y principios directores relativos a los diversos aspectos de la protección de la salud en los lugares de trabajo, que se refieren, por una parte, a cuestiones generales y por otra, a los problemas que presentan a este respecto, determinados sectores económicos o ramas de la industria”

Adicionalmente, en relación a los tipos de normas emitidos por la Organización Internacional de Trabajo, se hace seguidamente referencia al trabajo de ARIAZ, quien de manera sucinta describe los diversos tipos de normas emitidas por este órgano supranacional; es decir, los convenios y las recomendaciones: “Los convenios de la Organización Internacional de Trabajo son tratados internacionales, suscritos en el seno de la Organización, concretamente en la Conferencia Internacional del Trabajo, abiertos a la libre ratificación de los Estados miembros de ella, y creadores de obligaciones jurídicas en el plano internacional, tanto para los Estados que efectivamente los ratifiquen, como, en materia de Derechos Fundamentales, para aquellos que soberanamente no ratifiquen estos últimos. Constituye, por tanto, una subespecie del tratado internacional clásico del Derecho Público, internacionalmente aceptable en la materia que regula.”

De lo descrito, aparece como evidente la exigibilidad jurídica de la implementación en sede nacional, de un sistema, una política y un conjunto normativos que aseguren la máxima protección a la salud de los trabajadores. Ahora bien, si aparece una exigencia (un deber) del Estado de implementar en su sistema jurídico, se genera a su vez, un derecho exigible frente al Estado, por los trabajadores; éste es entonces, el origen del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo tanto, se puede definir al Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como el conjunto de atribuciones que tienen los trabajadores sujetos a una relación laboral, para exigir la implementación de un sistema que evite el acaecimiento de situaciones que puedan poner en riesgo su

integridad y su vida, ocurriendo que para cristalizar esta exigencia será obligación del Estado la implementación de mecanismos de control y sistemas de supervisión y sanción (administrativa y judicial); llegando hasta limitación de la Libertad del Empleador.

En este contexto, se puede hacer referencia al siguiente antecedente histórico de la implementación de estas normas de exigencia, el que es descrito por la Organización Internacional de Trabajo, mediante la siguiente reseña: “Los sistemas normativos actuales en el ámbito de la SST tienen su origen en la revolución industrial del siglo XIX, época en la que los médicos, en particular en Europa, concentraron inicialmente sus esfuerzos en remediar la deplorable situación de los niños, impulsando una legislación sobre la edad mínima de admisión al empleo y las horas de trabajo. Esto redundó en la creación de servicios de inspección del trabajo encargados de velar por el cumplimiento de la legislación, y en la utilización de las competencias de médicos oficialmente encargados de certificar la edad de los trabajadores”.

De lo consignado, se deduce que la obligación del Estado referida a la protección de los trabajadores, no sólo es de larga data, sino que para su cumplimiento se debe implementar un adecuado sistema de inspecciones que permita sancionar incumplimientos, además de orientar el accionar de trabajadores y empleadores.

Ahora bien, en este mismo documento se hace referencia al surgimiento de la responsabilidad del empleador, en los siguientes términos: “A finales del siglo XIX, el concepto de responsabilidad sin culpa del empleador dio origen a regímenes de indemnización y de seguro

en caso de lesiones profesionales y, posteriormente, de enfermedades profesionales, y ya en ellos aparecían incipientes reglas de prevención de los riesgos. La responsabilidad del empleador respecto de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio es un principio fundamental de toda legislación laboral, basado en la lógica del contrato de trabajo”.

Es así como se hace presente un elemento adicional de la Seguridad y Salud en el Trabajo (y por ende del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo): el conjunto de obligaciones a cargo del Empleador; en tanto que es la contra parte de la relación laboral y tiene bajo su esfera de dominio no sólo la titularidad de los medios de producción (recordando que uno de los elementos de la prestación de trabajo es la ajenidad en los frutos), sino que además es el encargado de la organización de la empresa; y en tal sentido, el responsable de implementar un sistema que evite daños a la integridad de los trabajadores a su cargo. A este conjunto de obligaciones, se le va a denominar “Deber de Prevención a cargo del Empresario”, el cual se constituye en un elemento adicional integrante de la Seguridad y Salud en el Trabajo y que será materia de desarrollo en las líneas siguientes.

✓ **EL APORTE DE LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO A LA CONFIGURACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Si bien se ha señalado que la protección de la seguridad y salud de los trabajadores es un fin esencial perseguido por la Organización Internacional del Trabajo –y exigido a los países integrantes, cuando esta entidad sancionó la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales de

1998, indicó que estos incluían cuatro “grupos de derechos fundamentales” (conforme indica LENGUA):

- a) Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva;
- b) Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- c) Abolición del trabajo infantil y
- d) Eliminación de toda discriminación en materia de empleo y ocupación; y no se hace alusión a la obligación de proteger la salud de los trabajadores contra todo riesgo derivado de la prestación del trabajo.

La condición descrita en el párrafo precedente parecería haber sido superada a posteriori, mediante la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo, en los postulados presentados en la 309ª Reunión del Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo del año 2010, en los que se establece que los parámetros necesarios para concretar un “*trabajo decente*”, incluyen la protección a la salud de los trabajadores; esto en adición a los propios considerandos de dicho Convenio N° 187 de la Organización Internacional de Trabajo. No obstante, la situación descrita, es necesario indicar que la Organización Internacional de Trabajo ha centrado su accionar referido a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en forma continuada y constante, haciendo énfasis en la prevención; en tal sentido, en el mencionado “Estudio general relativo al Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los Trabajadores” se señala: “El Convenio y la Recomendación son innovadores en tanto que definen claramente un enfoque global basado en un proceso cíclico de elaboración, aplicación y revisión de una política, y no en un proceso

lineal de establecimiento de obligaciones legales precisas. Este enfoque asegura que el sistema nacional de SST se mejore de forma continua y sea capaz de abordar las dificultades que plantea un mundo laboral en constante evolución. Asimismo, ambos instrumentos fijan la meta de esta mejora permanente, a saber, la prevención. El cambio de énfasis entre medidas de orden prescriptivo por otras medidas de orden preventivo ha sido un paso importante en la elaboración de normas sobre SST”.

En este mismo instrumento (Convenio N° 155°), la Organización Internacional del Trabajo ha establecido un elemento adicional y configurativo de la Seguridad y Salud en el Trabajo: la participación de los trabajadores; en tal sentido se expone: “El requisito de celebrar consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a la hora de formular, aplicar y revisar la política nacional de SST también es una innovación importante que traduce el hecho de que la SST debe abordarse principalmente a través de la estrecha cooperación entre los interlocutores sociales(...) Esta nueva orientación se ha reflejado en los convenios (...) en los que se ha hecho hincapié en los deberes y responsabilidades del empleador, y en los derechos y deberes de los trabajadores, así como en la importancia que reviste el diálogo social como factor esencial para lograr condiciones y un entorno de trabajo seguros y saludables. La parte IV del Convenio núm. 155 tiene por objeto asignar responsabilidades a los empleadores y los trabajadores de cada empresa en la gestión del sistema de SST; este enfoque también se ha incluido en convenios posteriores”.

He aquí un elemento adicional que configura la Seguridad y Salud en el trabajo: la participación conjunta y responsable de los trabajadores en la implementación de este sistema.

Por su parte, los Convenios N° 161 (Convenio sobre servicios de salud en el trabajo) y N°187 (Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo), van a establecer la obligación de los Estados de generar un sistema de salud que tenga presente las afectaciones en la salud de los trabajadores, y por ende incluya mecanismos de cobertura y de información sobre la ocurrencia de estos eventos dañosos a la salud de los mismos; siendo éste, un último elemento configurativo de la Seguridad y Salud en el Trabajo (y por ende, del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo).

✓ **ELEMENTOS CONFIGURANTES DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Conforme se ha detallado en los numerales precedentes, la exigibilidad de acciones que permitan la implementación, ejecución y adecuación permanente de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el sustento del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ahora bien, resulta posible afirmar, además a partir de los instrumentos reseñados - que este derecho tiene elementos que le dan una connotación determinada, siendo materia del presente acápite el desarrollo de estos elementos, a partir del trabajo doctrinario propuesto por autores y juristas españoles, así como también por la doctrina emanada de los Convenios OIT N° 155, 161 y 187.

✓ **LA DOCTRINA ESPAÑOLA Y EL DERECHO A LA VIDA, COMO ELEMENTOS CONFIGURANTES DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

De la revisión de la doctrina ibérica, se aprecia cómo el legislador peninsular encuentra el sustento para la configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir del debate sobre el contenido del Derecho a la Vida (presente en el Art. 15º de la Constitución Española y en el artículo 2º de la Constitución Política del Perú de 1993), en cuyo seno encuentra los fundamentos para dar sustento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del año 1995 y en tal sentido, elabora además principios jurídicos requeridos para su determinación.

Dado este contexto, se puede estudiar –entre otros- la obra de EZQUERRA, quien advierte los siguientes principios como configuradores del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo:

“Principio de la universalidad: La mayoría de los derechos fundamentales tienen carácter universal, se aplican a todo ser humano al margen de su nacionalidad u otros factores de distinción (...) El artículo 15º de la Constitución Española es universal, se aplica a todos sin distinción. Todo ser humano se constituye en sujeto activo y pasivo del mismo. Se trata del derecho fundamental declarativo por excelencia (...)”

Siguiendo lo reseñado por este autor, es posible afirmar que la pretensión del legislador constituyente ha sido brindar la máxima protección posible, sin discriminar a ningún sujeto de derecho, resaltando como valor esencial el de la igualdad. Por esto se hace evidente la intención de extenderlo al mayor número posible de beneficiarios, o lo que es lo

mismo, establece como regla general que la protección de este derecho incluye no solo a trabajadores de la empresa, sino a todo sujeto de derechos que se relacione con la organización.

Es pertinente tomar nota -a partir de esta cita- de cómo la doctrina española, desarrolla y encuentra las líneas directrices que le permitan solucionar conflictos; es decir, encuentra los principios que guíen el accionar de los operadores jurídicos, permitiéndoles hacer uso de este conocimiento y superando cualquier vacío posible. Dado lo anterior, se procede a reseñar los demás principios que en esta obra se mencionan:

“Principio de protección general y específica” (...) la exigencia de protección que deriva del artículo 15º de la Constitución Española (...), es de tipo general, propia de todo derecho fundamental y específica en cuanto requerimiento implícito y necesario de este derecho fundamental

Es decir –señala Ezquerro- se presenta una exigencia implícita de protección en este derecho fundamental que la hace especial y propia del mismo, lo que supone que se moverá por los mismos principios de configuración, que el propio derecho fundamental a la vida.

En referencia a la integridad de la persona humana, el autor establecerá: “Principio de integridad y unidad de la persona”

El artículo 15º de la Constitución Española, pretende una protección integral de la persona, tanto de la parte orgánica como funcional. La finalidad protectora abarca esta globalidad física y la capacidad que de ella deriva. El hecho de que puedan sustantivar diversas partes de la persona, ya orgánicas o funcionales, no tiene otro objetivo que conseguir un mayor y más perfecto grado de protección. Es necesario indicar, conforme

lo precisa el autor, que no rige el principio de gravedad; por lo que cualquier intromisión en esta realidad orgánica y potencial que es la persona, por leve que sea, está vedada, en cuanto protegida por el Derecho a la Vida; esto es así porque se está refiriendo a la persona como realidad estática o potencial y por ende, se hace alusión a categorías que merecen una protección absoluta.

Ahora bien, manteniendo una coherencia interior, el mencionado jurista, describe:

“Principio de suficiencia y eficacia” El principio de suficiencia condiciona al legislador en dos exigencias. Las medidas legales de protección deben ser suficientes para dar cobertura al ámbito del artículo 15º de la Constitución Española (...); pero no sólo en cuanto a cantidad, sino también en calidad. Deben cumplir su fin protector con un nivel de eficacia competente. Ser lo suficientemente disuasorios para que no se lesione el bien constitucional”.

Acto seguido, se propone la definición del siguiente principio:

“Principio de prevención” El derecho a la vida e integridad física y moral no sólo requiere especial protección como objeto del propio derecho, sino que además éste debe ser adecuado y eficiente. Esto obliga a que las medidas de protección atiendan a la naturaleza del bien protegido. El principio de prevención viene a fijar una jerarquía entre las medidas y medios de protección (...).”

Los principios reseñados deben complementarse con la definición de EZQUERRA, respecto del siguiente enunciado:

“Principio de precaución” Se trata de una especie de principio general de derecho que sirve para resolver la concurrencia, sobre todo, del derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral con la nueva sociedad del riesgo, que relacionado con el anterior, reúne

peculiaridades propias. Resulta oportuno destacar que esta forma de encontrar y sustentar los principios del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, no se limita al análisis legal, sino que busca un sustento en el articulado de la norma constitucional. En tal sentido SALA presenta un detalle de cinco de los preceptos constitucionales que, directa o indirectamente, se refieren a la prevención de los riesgos laborales: a) En primer lugar, el artículo. 40.2 de la Constitución Española, establece que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. b) En segundo lugar, el art. 15º de la Constitución Española reconoce que todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral. c) En tercer lugar, el artículo 43.1 de la Constitución Española, por el que se reconoce el derecho a la protección de la salud. d) En cuarto lugar, el art. 43.2 de la Constitución Española, según el cual, compete a los poderes políticos organizar y tutelar la salud pública a través de las medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. e) En quinto lugar, finalmente, el art. 45.1 de la Constitución Española, establece que todos tienen derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo.

Se puede entonces afirmar que en la Carta Fundamental de la península ibérica existe más de un mandato específico sobre el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo que, a partir de ello, se va a establecer principios específicos que se materializan en la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Resulta necesario hacer una breve disquisición en el presente estudio; conforme se verá en el Capítulo segundo, la Carta Magna de 1993, contiene

a su vez diversas normas que –tal y como se explica en dicho capítulo- van a dar sustento y configurar el Derecho a la Salud en el Trabajo, a partir del cual se establecen principios que han sido cristalizados en la Ley N° 29783 cuya aplicabilidad es materia del presente trabajo.

De retorno a la doctrina peninsular, se puede afirmar que este conjunto normativo constitucional señala un *Derecho* constitucional a la protección *de la* salud laboral; o, en palabras del autor:

“De la combinación de estos preceptos constitucionales, se deduce que el derecho a la protección de la salud laboral reconocido en la Constitución, es un “*derecho complejo*”, en parte absoluto –en lo que supone de tutela básica del derecho fundamental a la vida y a la integridad del trabajador como ciudadano (artículo 15° de la Constitución Española)- y en parte relativo, en términos políticos y jurídicos con la libertad empresarial de organización y las razones productivas - en lo que supone de ya superior protección integral de la salud del trabajador (artículos. 40.2, 43.1 y 45.1 de la Constitución Española)

En cuanto derecho absoluto –reseña SALA- se trata de un derecho fundamental directamente preceptivo, de alcance general –se refiere al ciudadano y no al trabajador- sin bien ejercitable por el trabajador en el desarrollo de su trabajo, ya que la celebración de un contrato de trabajo “no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano”, esto, según Sentencia del Tribunal Constitucional No. 88/1985 de 19 de junio de 198521.

✓ **LA DOCTRINA ESPAÑOLA Y EL DEBER DE PREVENCIÓN DEL EMPRESARIO.**

Para SALA, el establecimiento de derechos a favor de los sujetos de la relación que prestan su fuerza de trabajo, genera obligaciones a cargo de la otra parte de la misma; en tal sentido, se empieza a configurar el deber de prevención del empresario:

“Desde la perspectiva de la protección a la vida y a la integridad física (artículo 15º de la Constitución Española), este derecho se encuentra amparado frente a posibles actuaciones u omisiones empresariales en que se constate la existencia de un riesgo de producción cierta o incluso potencial de la acusación de un perjuicio para la salud; es decir, cuando se genere con la orden de trabajo un riesgo o peligro grave para ésta”.

Resulta pertinente en este estadio de la presente investigación, hacer mención al texto de SALCEDO, quien revisa el contenido del deber de protección del empresario, regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a su vez, lo contrasta con la propia carta magna española en los siguientes términos: La definición anterior, va dando forma al contenido del deber de prevención del empresario; situación que puede enriquecerse con el texto de Rodríguez y Burriel, de la siguiente manera: “El trabajo supone una situación cualificada de riesgo (...) estableciéndose en el ordenamiento, mecanismos de protección específicamente referidos a la salud y seguridad del trabajador como una especificación de la tutela que se dispensa con carácter general a todo ciudadano”.

Lo precedente, se complementa con lo que estas autoras indican sobre lo que dicha actividad tutelar debe abarcar, y que implica al menos dos instancias: una primera en la que se eliminan las agresiones directas; y una segunda, cuyo objetivo es la mejora progresiva del bienestar en el trabajo.

De esta manera, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales—refieren las autoras— reconoce al empresario como garante de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el mismo; y hace recaer sobre el empleador, una obligación de seguridad sumamente amplia, de carácter dinámico e intransferible.

Dado que por mandato de las normas se hace imposible el eludir esta responsabilidad de garantía, va a ser necesario reforzar el deber de vigilancia que recae sobre el empresario, de tal manera que no solo debe observar las normas preventivas, sino que tiene que adoptar cuantas disposiciones sean necesarias para asegurar la eficacia preventiva. Como consecuencia de lo anterior, esta configuración del deber de garantía, hace que la doctrina se plantee diferencias en cuanto a la tipología de la obligación, lo que se traduce en dos posturas: considerarla como una obligación de resultado o como una obligación de medio.

Esta obligación empresarial de vigilancia de la prevención de riesgos laborales en la empresa se extiende a todos los trabajadores, no exclusivamente de aquellos que tienen una vinculación con carácter de permanencia con la empresa, dado que no se establece en la normativa, diferenciación entre tipos de trabajadores, de cara a la protección de la

seguridad y salud (lo que, de darse, implicaría una vulneración del principio constitucional de igualdad y no discriminación).

Entonces, se podrá afirmar que para determinar y dar sustento a los principios del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo -a efectos de dar contenido y obtener estos mandatos de protección a la salud de los trabajadores- se hace necesario partir del estudio del Derecho a la Vida (así como otras normas constitucionales conexas), a partir del cual se van a plasmar en la normativa, determinadas regulaciones protectoras. Será el estudio de estas normas – constantemente concordadas con el ordenamiento constitucional- el que determine y provea de contenido a los principios del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo éstas las coordenadas que orientan el presente trabajo y que se manifiestan en el capítulo segundo siguiente.

A partir de lo reseñado en las líneas precedentes MELGAR establece una definición del deber de “prevención del empresario”: “De acuerdo con el artículo 15º y siguientes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y a falta de las precisiones que deben aportar las anunciadas normas reglamentarias sobre los “procedimientos de valuación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva”, la propia ley indica los principios generales con arreglos a los que deberá aplicar el empresario las medidas de su acción preventiva”. Por ende, en el desarrollo posterior del mismo texto, el autor reseña cuáles son los mandatos a cumplir en tal sentido y establece el listado de acciones a cargo del empleador y que es el siguiente:

- ✓ Evitar los riesgos.
- ✓ Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- ✓ Combatir los riesgos en su origen.
- ✓ Adaptar el trabajo a la persona.
- ✓ Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- ✓ Sustituir lo peligroso por lo que entrañe menos peligro.
- ✓ Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente e integrado con el resto de las actividades y circunstancias de la empresa.
- ✓ Adoptar medidas que interpongan la protección colectiva a la individual.
- ✓ Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- ✓ Garantizar el acceso a zonas de riesgo grave y específico.
- ✓ Prevenir distracciones y conductas imprudentes.
- ✓ Concertar seguros.

MONTOYA, A (2009), En MONTOYA MELGAR, Alonso. *Curso de seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.pp.6-37__Resulta evidente que se está definiendo un plan de acción a cargo del empleador con acciones y obligaciones específicas, que pueda ser materia de verificación por parte de la autoridad inspectora estatal, en cuanto corresponda; resultando que – como se verá en el capítulo tercero del presente trabajo- el mencionado plan de acción se enmarca dentro de un sistema de seguridad y salud, el

cual es sancionado y regulado en la Ley No. 29783, que es parte del presente estudio.

Los convenios de la Organización Internacional de Trabajo analizados por Benjamín Allí. Lo referido en el numeral anterior debe ser complementado con una línea paralela de investigación desarrollada por BENJAMIN ALLI, quien esboza un conjunto de principios sobre el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a partir de la normativa de la Organización Internacional del Trabajo, y en tal sentido expone:

“Una serie de principios básicos apuntalan el campo de la seguridad y salud en el trabajo. Estos principios y las previsiones de las normas internacionales del trabajo, persiguen, todos ellos, la consecución de un objetivo vital: que el trabajo se desarrolle en un entorno seguro y saludable”

Por ende, este autor propone algunas directrices que deberán ayudar a la obtención del mencionado objetivo, las que se detallan a continuación:

Todos los trabajadores gozan de derechos.

Deben establecerse políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Debe establecerse un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.

Debe formularse un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo.

Debe consultarse a los interlocutores sociales (empleadores y trabajadores) y a otras partes interesadas.

Los programas y las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo deben tener como objetivo tanto la prevención como la protección.

La información es vital para el desarrollo y la ejecución de programas y políticas eficaces.

La promoción de la salud constituye un elemento central de la práctica en la materia de salud en el trabajo.

Deberían establecerse servicios de salud en el trabajo que den cobertura a todos los trabajadores.

Deben ponerse a disposición de los trabajadores que sufren lesiones profesionales, accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo, prestaciones indemnizatorias, servicios de rehabilitación y servicios curativos.

La educación y la formación constituyen componentes esenciales de un entorno laboral seguro y saludable.

Los trabajadores, los empleadores y las autoridades competentes tienen ciertas responsabilidades, deberes y obligaciones.

Debe controlarse la aplicación de las políticas mediante un sistema de inspección.

Puede apreciarse que existe similitud entre los mandatos propuestos por ALLI y los señalados por los autores españoles (especialmente los referidos al principio de protección universal y el principio de prevención), siendo interesante observar que los autores españoles arriban a estos principios a partir del estudio del Derecho Fundamental a

la Vida, mientras que ALLI alcanza lo propio, a partir del estudio de la normativa de la Organización Internacional del Trabajo.

A manera de conclusión preliminar, se puede indicar que la doctrina especializada española –en este caso de investigación- desarrolla los principios del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo a partir del análisis del Derecho Fundamental a la Vida, procediendo a elaborar mandatos que permiten su aplicación. En igual sentido, a partir de la normativa de la Organización Internacional de Trabajo, Benjamín ALLI establece lineamientos que guardan similitud con los desarrollados por los autores ibéricos consultados, resultando que ambas fuentes jurídicas dan sustento a los principios jurídicos que configuran el derecho a la seguridad que han sido recogidos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N°29783).

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Como lo refiere en su trabajo de investigación Lengua (2013) titulado “La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho” Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la “Pontificia Universidad Católica del Perú, desarrolla una propuesta referente a los incidentes y accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales”.

Señalar que con la promulgación de la ley N° 30222, que modifica a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, detalla en su

artículo 76° que el empleador tiene el deber de la adecuación del puesto de trabajador, en este sentido la propia ley faculta al trabajador a ser transferido a otro puesto de trabajo en el supuesto que este sufriera un accidente o enfermedad profesional, produciendo alguna discapacidad temporal, todo ello con el fin de que implique menos riesgos a la salud, todo ello se debe dar sin menoscabo de sus derechos remunerativo, salvo en el caso que el trabajador sufriera una discapacidad permanente lo que ocasionaría la extinción del vínculo laboral del trabajador. (Literal e, art 52, D.L N° 728).

Desde la perspectiva de la teoría del riesgo profesional, los fundamentos objetivos de la responsabilidad patronal debían ser reformulados, la responsabilidad objetiva se fundaría ya no en la titularidad de bienes riesgosos, o en el desempeño de una actividad riesgosa, sino en el desarrollo de actividades de provecho propio para el empresario, siendo que la potencialidad de la ocurrencia de accidentes y enfermedades atribuibles al trabajo deviene en una realidad inevitable. Así lo señala también Alonso Olea: (1995 p112) [...] quien genera una situación de riesgo, al margen de toda consideración de culpa o negligencia, ha de pechar con las actualizaciones del riesgo en siniestro, aunque éstas se deban al azar; tal es el principio a aplicar a las situaciones de riesgo generadas por el funcionamiento de la empresa.

Haciendo un análisis del trabajo de investigación presentado por Lengua Apolaya (2013), trabajo de investigación titulado “La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de

extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho” tener en consideración cuando un trabajador sufriera un accidente de trabajo o se reincorpore después de un prolongado descanso médico, primeramente de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, el empleador deberá programar un examen médico ocupacional de reingreso, el mismo que tiene que estar alineado a la norma de la referencia, este se hace con el propósito de preservar la salud del trabajador.

La propia Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en su artículo 76°, contempla el derecho que goza el trabajador de ser reubicado cuando este haya sufrido una enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, sin menoscabo de sus derechos remunerativos, esta medida es planteada como medida de protección en caso de enfermedades ocasionadas por el trabajo, este tema no es novedoso en la presente ley, este beneficio ya se encontraba plasmado en el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, derogado a la fecha.

Anteriormente con la aplicación del Decreto Legislativo N°728, este le facultaba al empleador poder extinguir el vínculo laboral ante cualquier menoscabo evidente de la salud del trabajador, pero con la promulgación de la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad, se refuerza este derecho y en concordancia con la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que consagran el pleno derecho del trabajador a ser reubicado en un puesto que no genere riesgo a su salud.

Mosqueira (2016, p11) detalla en su trabajo de investigación titulado “Diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para industria de plásticos procomsac – en Chiclayo, trabajo de investigación para optar el grado académico de Magister en Ciencias, por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, refiere que evidentemente, los accidentes y enfermedades ocupacionales traen consigo consecuencias negativas, una de ellas son los costos directos e indirectos como indemnizaciones a los trabajadores lesionados o terceros, complementos salariales establecidos por la empresa, sea de una forma voluntaria o a través de convenios colectivos, multas por falta de condiciones de seguridad y salud, pago de sanciones por infracciones en materia de peligros y riesgos laborales y costos indirectos como pérdidas productivas, pérdidas de tiempo por ausentismo laboral, pérdidas de mercado, pérdidas de equipamiento, pérdidas materiales, seguro médico y otros costos.

Para que una empresa pueda reducir los riesgos y no incurrir en los costos antes mencionados, deben prepararse y desarrollar una metodología de ingeniería que controlen y aseguren las disminuciones de peligros, riesgos y accidentes ocupacionales. El Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, es aquel que involucraría a los trabajadores en el tema de seguridad y salud en las organizaciones, además establecería métodos de control y seguimiento al problema referente al tema. Con respecto a la implementación del sistema, este debe desarrollarse según especificaciones internacionales, es decir respetando la estructura de la norma (OHSAS 18001).

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Acosta (2013) En su trabajo de investigación refieren que la "Elaboración de un Manual de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional conforme a normativas NTE INEN 18001-2010 y 18002- 2010 en la Empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A, trabajo de investigación, trabajo de investigación que desarrolló para optar el grado académico de Magister en Seguridad, Higiene Industrial y Salud ocupacional por la Universidad de Guayaquil - Ecuador. Refiere que los accidentes laborales, en un elevado porcentaje, se genera por la falta de normas de Seguridad Industrial en las empresas o fábricas, que producen diferentes tipos de bienes y servicios, por la poca de experticia en la mano de obra y la falta de educación para la prevención, al respecto, Creus y Mangosio (2011), conceptualizan de la siguiente forma: El concepto de accidente, así como el de seguridad, ha ido variando a medida que se producían cambios tecnológicos. Heinrich (1930), definía al accidente como un "evento no planeado ni controlado en el cual la acción o reacción de un objeto, sustancia, persona o radiación, resulta en lesión o probabilidad de lesión". "Lesión es el daño o alteración morbosa o funcional de los tejidos del organismo". Esta definición pone énfasis en la prevención de lesiones. Sin embargo, actualmente el concepto se va desplazando hacia la faz organizativa. Así, Blake (1950), definía el accidente como "una secuencia no planeada ni buscada que interfiere o interrumpe la actividad laboral".

Romero (2013 p 49) hace referencia en su trabajo de investigación que lleva por título "Diagnóstico de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo e implementación del Reglamento de Seguridad y Salud en el

Trabajo en la empresa mirrorteck Industries S.A. trabajo desarrollado para optar el grado académico de Magister en Seguridad, Higiene Industrial y Salud Ocupacional por la Universidad de Guayaquil, refiere que lo importante que la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo porque siendo una industria que desarrolla actividad de riesgo me llamo la atención la siguiente apreciación del autor:

Refiere que la citada empresa, a pesar de la actividad de riesgos que realiza no cuenta con área o departamento de seguridad y salud en el trabajo, solo hay la comprobación de que se entrega equipos de protección personal y que tiene instalados equipos para la protección contra incendios, como son los extintores y una parte en señalización con letreros y pictogramas de seguridad.

La empresa en mención no ha conformado el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, no ha identificado los riesgos laborales por cada puesto de trabajo, no posee un reglamento de seguridad y salud en el trabajo (RISST), no hay procedimientos elaborados para administrar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores. Como parte de este estudio practico e investigativo, la empresa ha dispuesto que se elabore el reglamento de seguridad y que se conforme el comité de seguridad y Salud en el trabajo, por lo que este cumplimiento hará que sea una guía para reducir los accidentes y enfermedades ocupacionales en los trabajadores, mediante la información y dar conocimientos para la identificación y control de los riesgos laborales.

Este proyecto se inicia con el diagnóstico general de la empresa en seguridad y salud en el trabajo, que se la realiza con lista de verificación

tomada de la Resolución 333, Reglamento de Auditorías de Riesgos del Trabajo del IESS, (SART) (Anexo N°1), y con la Identificación cualitativa de los riesgos laborales mediante la Matriz de Riesgos sugerida por el Ministerio de Relaciones Laborales (Anexo N° 2). 50

La empresa en el año 2012, conformó el Comité de seguridad e higiene de la empresa (Anexo N° 3), que se encuentra dirigida por el Gerente de Planta, cabe indicar que a pesar que la empresa tiene 14 trabajadores, y la ley menciona que con más de 15 trabajadores se conformó el Comité, para cumplir lo que dispone el Decreto Ejecutivo 2393, Art. 14.- De los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo. Consciente la Gerencia de que sus trabajadores conozcan sobre seguridad y salud, elaboró un Plan de Capacitación (Anexo N° 4), el cual se dio inicio en julio de 2012 Para constancia de que se está cumpliendo la capacitación de acuerdo al Plan de Capacitación se elaboran actas respectivas por parte del Comité Paritario, las cuales son aprobadas para proceder a realizarlas. (Anexos N° 5).

2.2. Bases Teóricas – Científicos

2.2.1. Regulación del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Constitución de 1993.

La doctrina española encuentra el sustento para el cuerpo normativo que regula el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en la constitución española; se puede a su vez, afirmar que el sustento o fundamento de la regulación sobre el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra en la obligación del Estado de garantizar la defensa de la persona humana así como el derecho a la vida

y a la salud, en cumplimiento estricto de los mandatos constitucionales presentes en los artículos I y II de la Carta Magna de 1993.

A fin de sustentar lo afirmado, resulta pertinente un análisis de la recepción de este derecho en la normativa constitucional actual; al respecto VARILLAS expone: “Dentro del repertorio de derechos fundamentales, el estado liberal aportó con el reconocimiento de los derechos del hombre y de ciudadano. Pero es con el estado social que se amplían y se reconocen los derechos económicos, sociales y culturales como fundamentales”.

Acto seguido el autor en comento, indica que el derecho al trabajo y el derecho a la salud -entre otros- dejan de ser derechos menores para ser concebidos como parte de los derechos fundamentales de las personas.

Del mismo parecer es BOZA quien indica: “La historia más reciente de nuestro sistema de relaciones laborales se ha desarrollado bajo dos constituciones sociales de inspiración distinta: la Constitución de 1979(...) y la Constitución de 1993 de inspiración neoliberal (...) La Carta de 1979 significó la adscripción del Perú al modelo de Estados Social y Democrático de Derecho y con ello se dio un importante avance en el reconocimiento de institutos y derechos laborales en lo más alto de nuestro ordenamiento (...)”

Es por esto, que se puede afirmar que el Derecho a la Salud en el Trabajo, al ser parte de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se encuentran en un ámbito que permite exigir se realicen

acciones tendientes a su protección y promoción entre todos los ciudadanos del país.

A su vez, los derechos económicos, sociales y culturales reconocidos constitucionalmente, van a referir para su protección, defensa y ejercicio, de la intermediación de actos legislativos o medidas de gobierno, toda vez que son de preceptividad aplazada y no inmediata, no obstante, lo cual –en palabras de BOZA- “las normas Infra constitucionales no cumplieron sino deficientemente la tarea de desarrollar los derechos enunciados en la Carta Fundamental”.

Esta afirmación resulta válida cuando se analiza la Constitución de 1993 (vigente) frente a la carta derogada (de 1979) y aparecen situaciones que afectan negativamente la configuración y protección de los derechos económicos, sociales y culturales; así, VARILLAS indica.

“A diferencia de la actual, la Constitución de 1979 estableció capítulos específicos para: el Derecho a la Salud, Seguridad Social (Cap. III) y Del Trabajo (Cap. V). De manera que subrayó el carácter fundamental de estos derechos y les otorgó un trato preferencial específico: justamente, uno de los aciertos que se le reconoció a la Constitución de 1979 fue la constitucionalizarían de los derechos sociales al trabajo, a la salud y a la seguridad social, entre otros. La nueva Carta se limitó a incorporar estos derechos y los subsumió dentro del Capítulo II “De los Derechos Sociales y Económicos” retirándoles formalmente la prioridad que la anterior constitución les reconocía”.

En adición a lo negativo de la situación descrita en el párrafo anterior, este autor describe el tratamiento que el legislador

constituyente de 1993 otorgó al derecho a la salud en el trabajo, en los siguientes términos.

“La Carta de 1979 determinaba que: “corresponde al Estado dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores” (Art. 47). La Constitución de 1979 estableció este derecho con rango constitucional, pero en la nueva Constitución se omite este derecho –y queda sujeto a lo que establezcan las normas legales de inferior jerarquía-. Esto es particularmente grave en nuestro país debido a que, con el fin de aumentar la producción y la productividad, se está procediendo a la intensificación de la jornada, del ritmo de trabajo, de las cargas laborales, a la par que se flexibilizan las medidas de protección y seguridad en los lugares de trabajo. Como consecuencia de la aplicación unilateral de este criterio, se está sobreexponiendo a la fuerza de trabajo a condiciones de seguridad, higiene y trabajo lamentables.

Podemos imaginar las consecuencias de este retroceso en el derecho laboral, pues si antes con el rango constitucional de la seguridad e higiene ocupacional esta obligación era evadida por los empresarios, ¡qué sucederá en adelante!”.

Si bien la cita establecida por VARILLAS VILCHEZ resulta pertinente y adecuada en el momento de su elaboración, es necesario tener presente que a la fecha se han ido estableciendo normas que, pese a no tener rango constitucional, sí tienen por finalidad proteger la integridad

de los trabajadores y en tal sentido, buscan superar la situación de “desmejoramiento” normativo.

Ahora bien, se aprecia de la revisión de este autor que el sustento del derecho a la seguridad y salud en el trabajo se puede encontrar en el derecho a la vida, y este derecho a su vez, encuentra fundamento en el reconocimiento de la dignidad humana, siendo este orden de ideas similar a la labor de los doctrinarios españoles que han sido materia de comentario en el capítulo primero precedente.

Esto ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional peruano; en tal sentido, NOGUEIRA expone lo siguiente en relación a la sentencia recaída en el Exp. N°008-2000- AI/TC:

“(...) la dignidad de la persona humana es el valor superior dentro del ordenamiento y, como tal, presupuesto ontológico de todos los derechos fundamentales. De este modo, no serán constitucionalmente adecuadas la explicación y solución de la problemática económica alejada de la dignidad humana, pues la persona no puede ser un medio para alcanzar una economía estable sino, por el contrario, debe ser la que auspicie la consecución de un fin superior para el Estado y la sociedad; a saber, la consolidación de la dignidad del hombre”

Resulta evidente – siguiendo lo que propone este autor- que el principio de dignidad irradia de manera uniforme toda la gama de derechos, ya sean denominados civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales, por cuanto la eficacia máxima de protección de derechos solo puede ser alcanzada mediante la protección de los distintos grupos (generaciones) de derechos, de una manera conjunta y coordinada;

por lo tanto sólo le cabe al Estado actuar respetando la autonomía del individuo y a la vez debe proporcionar los cauces mínimos para que el propio individuo pueda lograr su desarrollo personal; sólo así se impide un menoscabo a la dignidad individual.

La conclusión a que arriba este autor es que “ningún derecho puede considerarse como fundamental si contradice la dignidad humana; ésta constituye un límite intangible para cada uno y todos los derechos fundamentales”, es decir el sustento último de los demás derechos es la dignidad del ser humano, siendo deber del estado su promoción y defensa.

Ahora bien, si la dignidad humana es la base de todo derecho fundamental, será necesario determinar cómo se establece el conjunto de atribuciones del que es titular cada sujeto de derechos –es decir de cada derecho fundamental- y en tal sentido, la dogmática constitucional ha establecido el principio de “contenido esencial del derecho”; referente a este punto, se pronuncian MARTIN RETORTILLO y DE OTTO: “(...) se recibe de la doctrina alemana, en concreto la teoría del contenido esencial como límite de los límites (...) según esta teoría, el contenido esencial de éstos señala una frontera que el legislador no puede traspasar, delimita un terreno que la ley limitadora no puede invadir sin incurrir en inconstitucionalidad...”

Siguiendo ese orden de ideas, estos autores indicarán que la garantía del contenido esencial es el límite de los límites porque establece un máximo más allá del cual no es posible la acción delimitadora del legislador al configurar los derechos fundamentales y las libertades

públicas, dado que, en caso contrario, se vacía el contenido de los mismos y por ende se los quebranta, permitiendo transgresiones que afectarán al ser humano en su dignidad y ejercicio pleno de su ciudadanía.

De idéntica opinión es MEDINA, quien señala: “...el contenido del derecho fundamental como todo derecho subjetivo, se halla integrado por un determinado haz de garantías, facultades y posibilidades de actuación – conectado con el ámbito material que da nombre al derecho - que la Constitución reconoce inmediatamente a sus titulares-. Estas concretas facultades y poderes, en cuanto manifestaciones o proyecciones del bien jurídico a cuya tutela se encomienda el derecho fundamental, constituyen su contenido constitucionalmente protegido”.

Esta definición la complementa el propio autor, cuando indica a continuación que el mencionado contenido esencial de un derecho es el sector de la realidad formado por el conjunto de facultades y poderes directamente relacionado con el interés individual que da vida a cada derecho fundamental, en el cual únicamente es aceptable injerencias estatales que satisfagan condiciones constitucionalmente establecidas, siendo la interpretación constitucional la acción que permita desentrañar cuál es el ámbito constitucionalmente protegido de cada derecho fundamental.

Ahora bien, dado que la interpretación constitucional es la vía para determinar el contenido esencial de un derecho, y por ley fundamental dicha acción está asignada al Tribunal Constitucional, resulta pertinente determinar la definición que dicho ente ha establecido

sobre el Derecho a la Vida y el Derecho a la Salud en la doctrina nacional.

Así se propone en primer lugar, la definición que hace RUBIO respecto del artículo 2° inciso 1) de la Constitución Política del Perú, que señala que “*toda persona tiene derecho a la vida*” y en tal sentido (en palabras de este autor) este derecho se refiere a la esfera más íntima de la persona, y por ende se obliga al Estado a reconocer la posibilidad absoluta del sujeto de derechos a su ejercicio, sin limitación alguna.

A su vez, respecto del derecho a la salud contenido en el artículo 7° de la Constitución este autor señalara lo siguiente: “La salud es un derecho elemental que tienen todas las personas porque es, en realidad, equivalente al propio derecho a la vida. La salud tiene diversas dimensiones, todas fundamentales para su debida protección. En un sentido, el problema de la salud es individual; por ejemplo, cuando alguien contrae una enfermedad debe recibir inmediata atención (...)”,

Se puede apreciar como este autor, sustenta el derecho a la salud en el derecho a la vida, y manifiesta a su vez que dicho derecho (a la salud) tiene esferas de acción (individual, familiar y colectiva), siendo obligación del Estado brindar las prestaciones de salud que se requieran de manera inmediata.

Un mayor detalle sobre el contenido esencial del derecho a la vida lo proporciona MESIA quien indica que en una acepción restringida propia del derecho clásico liberal, el derecho a la vida debe ser entendido como una manifestación de la inviolabilidad del ser humano por parte del Estado; sin embargo dicha concepción se debe enriquecer con

el desarrollo actual del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, por el cual no es suficiente entender el Derecho a la Vida en un sentido restrictivo, sino que se requieren acciones positivas por parte del Estado. Por lo tanto, no es suficiente una mera manifestación biológica, sino que todo ciudadano debe poder gozar el máximo posible de bienes económicos, prestaciones sociales, servicios culturales y el pleno ejercicio de todos los derechos humanos.

En este contexto, este autor indicará: “El contenido del derecho a la vida no se agota en su simple respeto, sino que se enriquece y se nutre con su integración a los derechos económicos y sociales. (...) debe ser una norma básica en virtud de la cual se pueda exigir que los individuos respeten la vida de cada hombre, pero que también la respete la sociedad realizando las prestaciones que cada hombre requiere para satisfacer las necesidades básicas que le permitan vivir.”

Un mayor detalle en el contenido esencial del Derecho a la Salud es el que señala a continuación: “El derecho a la salud tutela la integridad física y psíquica de la persona. Su realización no se circunscribe a la simple ausencia de enfermedades, sino que abarca la protección del equilibrio psicofísico frente a cualquier amenaza proveniente del ambiente externo. Su haz protector se proyecta respecto de las agresiones a la salud que se deriven de las condiciones propias del lugar de trabajo, de la escuela, de la ciudad o de cualquier otro ambiente”

Este texto contiene una descripción del Derecho a la Salud que es aplicable al presente trabajo, toda vez que se hace mención a las condiciones del lugar de trabajo que afecten al prestador de servicios.

Es necesario hacer presente que tanto MESIA como RUBIO, manifiestan que el contenido del Derecho a la Vida y el contenido del Derecho a la Salud se circunscriben a una esfera de prestaciones de salud. Es decir, ambos consideran que el Derecho a la Salud se sustenta en el Derecho a la Vida y por ende, toda afectación a la salud debe ser atendida de manera inmediata por parte del Estado hasta la total recuperación del individuo; esta definición podría haberse enriquecido si se incluyera la obligación del Estado de ejecutar medidas preventivas que permitan reducir la incidencia de afectaciones a la salud individual, lo que daría sustento al cumplimiento de mandatos que permitan concretar el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ahora bien, a fin de continuar y completar el análisis que se propone, se hace pertinente hacer referencia a la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional respecto del contenido esencial del Derecho a la Vida y el Derecho a la Salud, para lo cual se presenta el texto elaborado por LANDA.

Así, sobre el Derecho a la Vida se ha emitido la Sentencia 05954-2007- HC que señala que la vida no es un concepto circunscrito a la idea restrictiva del peligro de muerte, sino que se consolida con concepto más amplio que la simple y limitada posibilidad de existir o no, extendiéndose al objetivo de garantizar también una existencia en condiciones dignas. Por esta razón, es indispensable la consideración de la vida en dignidad, que se manifiesta como vida saludable.

Del párrafo anterior, resulta evidente, que el Tribunal Constitucional ratifica a la dignidad de la persona humana como parte

sustancial del Derecho a la Vida y por ende sólo se da protección a este derecho si los ciudadanos tienen acceso a una vida digna.

A su vez, en relación con el Derecho a la Salud, se ha expedido la sentencia 06057-2007-HC en la que se señala que la salud es un derecho fundamental por su relación inseparable con el derecho a la vida, y por ende este vínculo es irresoluble, por lo que es necesario realizar acciones que permitan cuidar la vida.

Ahora bien, respecto del contenido específico del Derecho a la Salud, el supremo intérprete de la Constitución ha indicado que: “...El derecho a la salud reconocido en el artículo 7° de la Constitución no puede ser entendido como una norma que requiere de desarrollo legal para su efectividad, siendo así podemos afirmar que posee una doble dimensión: a) El derecho de todos los miembros de una determinada comunidad de no recibir por parte del Estado un tratamiento que atente contra la salud y el derecho de exigir del Estado las actuaciones necesarias para el goce de parte de los ciudadanos de servicios de calidad en lo relacionado a la asistencia médica, hospitalaria y farmacéutica (...) el Derecho a la Salud (...) es considerado por este Tribunal como un derecho fundamental por su relación inseparable con el Derecho a la Vida, esto en uso del criterio de conexidad (...)” (STC 03599-2007-AA).

Por todo lo anterior, se hace evidente que si bien se establece una relación con el Derecho a la Vida en su esfera reparativa (asegurar y recuperar el uso total de las facultades del sujeto de derechos) el contenido descrito no incluye alusión a una esfera preventiva (acciones

de reducción o mitigación de incidencias que afecten a la salud de los ciudadanos); lo que habría permitido generar un marco normativo que de sustento a los principios de prevención contenidos en el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.2.2. El Bloque de Constitucionalidad y el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuando se analiza los antecedentes y la regulación del Derecho a la Seguridad y Salud en la Carta Magna de 1993, resulta posible afirmar que estas normas forman parte del denominado Bloque de Constitucionalidad, en este sentido se dedican las presentes líneas a sustentar el porqué es válida esta afirmación.

En primer lugar, se entiende por Bloque de Constitucionalidad a los “principios y reglas de valor constitucional, situadas a nivel constitucional, cuyo respeto se impone a la ley” (FAVOREAU), esta definición es ampliada por HAKANSSON quien indica: “(...) el bloque de constitucionalidad nos dice que la Constitución de un Estado, desde un punto de vista material, es mucho más amplia que su texto, dado que existen otras disposiciones, contenidas en otras fuentes del derecho que también tienen la categoría de normas constitucionales.”

A mayor abundamiento, el mismo autor indicará que en la doctrina constitucional española (que siempre es un referente al ordenamiento peruano) se ha definido al bloque de constitucionalidad como al “conjunto de normas que ni están incluidas en la Constitución ni delimitan su competencia, pero cuya infracción determina la inconstitucionalidad de la ley sometida a examen”

De lo anterior, se puede apreciar que el concepto “Bloque de Constitucionalidad” es una herramienta del legislador y/o del juez constitucional que le permiten ejecutar su función nomofiláctica tanto en su esfera preventiva como en la correctiva.

Ahora bien, es pertinente explicar por qué se considera al Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como un derecho perteneciente al bloque de constitucionalidad y en tal sentido incorporado en el nivel más alto de jerarquía y protección.

La respuesta se encuentra en lo señalado por HAKANSSON, cuando al hacer referencia a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la actual Carta Magna indica: “El contenido de los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos también integra el bloque de constitucionalidad. La cuarta disposición final y transitoria de la Constitución establece la pauta de interpretación para los operadores del derecho cuando dispone que las “las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por el Perú” (...)

Teniendo en cuenta que el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1968 ha sido ratificado por el Perú y en éste se estableció el Derecho a la Seguridad e Higiene en el trabajo (artículo 7º) resulta claro que el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo forma parte del Bloque de Constitucionalidad y por ende goza de la máxima jerarquía normativa y protección subsecuente.

2.2.3. Normas de la Constitución de 1993 vinculadas al Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo

A fin de concluir el presente acápite en el cual se desarrolla la regulación constitucional del Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo, se presenta a manera de guía una relación de normas presentes en la Carta Magna de 1993, que tienen vinculación con el derecho materia del presente estudio (y en este sentido se hace una labor similar a la desarrollada por SALA presentado en las líneas anteriores).

Así, en el capítulo referido a los Derechos Fundamentales de la Persona, encontramos consagrado el artículo 2° el Derecho a la Vida de las personas y a su integridad física, esta norma sirve de sustento al Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo ha señalado el propio Tribunal Constitucional. A su vez, se encuentra mencionada la obligación de trabajar en forma libre, sujeto al mandato de la ley por lo que la relación de trabajo debe adecuarse al marco de las normas legales y este precepto vincula tanto a empleadores como a trabajadores.

Es necesario hacer mención que el artículo 3° de la Carta Magna resulta también vinculado con el Derecho a la Seguridad y Salud, por cuanto, no obstante, no existir una mención expresa de este derecho en el catálogo de derechos incluidos en este artículo 2°, al sustentarse el derecho a la seguridad y salud en la dignidad del trabajador, también encuentra cabida para ser incluido en la esfera de protección constitucional.

Ahora bien, dado que el fundamento del derecho a la seguridad y salud es el derecho a la vida, y este derecho es a la vez sustento del

derecho a la salud, se aprecia la aplicabilidad de lo señalado en los artículos 7°, 9°, 10° y 11° en los cuales se detalla el derecho a la protección de la salud, la obligación de establecer una política de salud, con acceso universal y progresivo a servicios de salud públicos, privados o mixtos; todo ello en atención a la función reparadora que tienen las prestaciones de salud y que pueden resultar aplicables en el supuesto que la salud del trabajador se afecte como consecuencia del ejercicio de su prestación de trabajo.

No obstante, el carácter liberal en el que tuvo su génesis la actual Carta Magna, resulta interesante anotar que existe una mención clara al trabajo (en tanto deber y derecho) en el artículo 22° así como en el artículo 23° (que señala la obligación del Estado de crear las condiciones para un trabajo productivo, y por ende seguro); ambas normas engloban al Derecho del Trabajo del cual es tributario el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente, es necesario anotar que, si bien se reconoce la libertad de empresa, la misma no es irrestricta y siempre deberá adecuarse a la regulación legislativa, por ende, resulta aplicable al empleador las obligaciones que devienen como consecuencia de su poder de decisión y organizador del trabajo, tal y como lo señala la Ley de Seguridad de Salud en el trabajo, esto tiene sustento en el artículo 59° de la Norma Fundamental.

Finalmente, es imprescindible hacer mención a la IV Disposición Final y Transitoria en virtud de la cual, los tratados y pactos referidos a derechos humanos que hayan sido ratificados por el país,

sirven de base para la interpretación de derechos y libertades; siendo éste el sustento que permite afirmar la exigibilidad, pertinencia y protección máxima al Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo (el mismo que se encuentra regulado en el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales que ha sido ratificado por el Perú).

2.2.4. Regulación del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel legislativo y reglamentario.

En este estado de desarrollo del presente trabajo se puede concluir que existe una evolución normativa referida a la protección del Derecho a la Salud – esto a partir de su reconocimiento como parte inherente del Derecho a la Vida- no obstante lo cual, a pesar que la actual Carta Magna nacional no ha brindado una protección de igual o superior nivel que el previsto en la Norma Fundamental derogada (de 1979), a la fecha se han promulgado normas jurídicas de menor rango, que han ido configurando el Derecho a la Salud en el Trabajo de una mejor manera, ampliando su esfera de protección y aplicabilidad a favor de los trabajadores.

En tal sentido, y en relación a los antecedentes normativos sobre la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se cita a OSPINA, que indica lo siguiente: “La LSST plantea unos principios cuyo antecedente directo es el contenido del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (RSST) D.S.009-2005-TR. (...) Los principios establecidos en la LSST han sido recogidos del RSSST”.

Resulta entonces que los principios regulados en el Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen un

antecedente inmediato en los principios recogidos en el Decreto Supremo N°009-2005-TR, habiéndose usado como técnica legislativa para la elaboración de cuerpo normativo el mismo procedimiento que nuestra tradición jurídica reserva para las normas que tienen rango de ley, es decir se incorporó a este Decreto Supremo-con el que se promulgaba un reglamento- una sección denominada “Título Preliminar”; situación que como se verá más adelante, tiene un antecedente histórico en el *Códe* napoleónico.

Es pertinente incluir en esta exposición lo desarrollado por esta misma autora, respecto de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N°29783) en el siguiente texto: “Los principios establecidos en la LSST han sido recogidos del RSSST. Cabe recordar que en la Comisión Multisectorial encargada de formular el RSST, participó la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional de trabajo) con la presencia del ingeniero Juan Carlos Hiba quien propuso una primera versión que retomó las reflexiones de Alli”.

Se debe tener presente que – conforme expresa la misma autora - que posteriormente se hicieron algunas modificaciones en función a la realidad nacional y a la situación de las empresas.

A su vez, en el caso del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, estos principios tienen dos fuentes centrales: la primera, las reflexiones sobre la materia de la seguridad y salud en el trabajo plasmado por ALLI.; la segunda, la experiencia socio-técnica de dos procesos de elaboración normativa; estos son: el proceso de los representantes de las organizaciones de los empleadores, organizaciones sindicales y las

entidades públicas que conformaron el Comité de Elaboración del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; y el de los legisladores del Congreso de la República.

Finalmente, una lectura de los considerandos de cada una de las normas que nombran a la Comisión Multisectorial encargada de la elaboración del Reglamento (D.S. N°007-2001-TR), la misma que permitirá la promulgación del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (D.S. N°009-2005-TR), permite constatar que ha existido por parte del Estado la intención de consolidar y uniformizar las diversas normas sectoriales que regulaban en forma aislada este derecho; siendo a su vez evidente que existe una mejor fundamentación en los considerandos de la norma que crea la Comisión Multisectorial, en relación a la misma parte expositiva de la norma con la que se promulga el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; toda vez que en dicha norma se describe que siendo el Derecho a la Vida el sustento del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, es de interés del Estado su tutela y por ende, hay una obligación de consolidar un conjunto normativo que provea los mandatos para asegurar dicha protección de manera integral, lo que hace necesario el establecimiento de la mencionada Comisión Multisectorial.

2.3. Definición De Términos Básicos

- ✓ **Riesgo.** - Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.

- ✓ **Salud.** - Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.
- ✓ **Salud Ocupacional.** - 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; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.
- ✓ **Seguridad.** - Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.
- ✓ **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.-** Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios 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.
- ✓ **Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.** -Trabajador capacitado y designado por los trabajadores, en las empresas, organizaciones, instituciones o entidades públicas, incluidas las fuerzas armadas y policiales con menos de veinte (20) trabajadores.

- ✓ **Trabajador.** - Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado.
- ✓ **Accidente de Trabajo (AT).** - Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente 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. Según su gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones personales pueden ser:
 - ✓ **Accidente Leve.**- Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.
 - ✓ **Accidente Incapacitante.** - Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:
 - ✓ **Total, Temporal.** - Cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación.
 - ✓ **Parcial Permanente.** - Cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano de las funciones del mismo.

- ✓ **Total, Permanente.** - Cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.
- ✓ **Accidente Mortal.** - Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.
- ✓ **Actividad.** - Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador, en concordancia con la normatividad vigente.
- ✓ **Actividades Peligrosas.** - Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias es susceptible de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.
- ✓ **Auditoría.** - Procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se llevará a cabo de acuerdo a la regulación que establece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- ✓ **Archivo Activ.** - Es el archivo físico o electrónico donde los documentos se encuentra en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar.
- ✓ **Archivo Pasivo.** - Es el archivo físico o electrónico donde el documento no se encuentra en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar.
- ✓ **Capacitación.** - Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas

acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.

- ✓ **Causas de los Accidentes.** - Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. Se dividen en:
 - ✓ **Falta de control.** - Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción del empleador o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la seguridad y salud en el trabajo.
 - ✓ **Causas Básicas.** - Referidas a factores personales y factores de trabajo:
 - ✓ **Factores Personales.** - Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.
 - ✓ **Factores del Trabajo.** - Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: Organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.
 - ✓ **Causas Inmediatas.** - Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares.
 - ✓ **Condiciones Subestándares.** - Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.
 - ✓ **Actos Subestándares.** - Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.
 - ✓ **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.** - Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación

y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos.

- ✓ **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.** - Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:
 - Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.
 - La naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - Los procedimientos, métodos de trabajo y tecnologías establecidas para la utilización o procesamiento de los agentes citados en el apartado anterior, que influyen en la generación de riesgos para los trabajadores.
 - La organización y ordenamiento de las labores y las relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.
- ✓ **Condiciones de salud.** - Son el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- ✓ **Contratista.** - Persona o empresa que presta servicios remunerados a un empleador con especificaciones, plazos y condiciones convenidos.
- ✓ **Control de riesgos.-** Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir

los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

- ✓ **Emergencia.** - Evento o suceso grave que surge debido a factores naturales o como consecuencia de riesgos y procesos peligrosos en el trabajo que no fueron considerados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ **Enfermedad profesional u ocupacional.** - Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.
- ✓ **Empleador.** - Toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores.
- ✓ **Equipos de Protección Personal (EPP).** - Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.
- ✓ **Ergonomía.** - Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.
- ✓ **Evaluación de riesgos.** - Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre

en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

- ✓ **Gestión de la Seguridad y Salud.** - Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.
- ✓ **Gestión de Riesgos.** - Es el procedimiento que permite, una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.
- ✓ **Identificación de Peligros.** - Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características.
- ✓ **Incidente.**- Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.
- ✓ **Incidente Peligroso.** - Todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población.
- ✓ **Inducción u Orientación.** - Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta. Se divide normalmente en:
 - **Inducción General:** Capacitación al trabajador sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas, prácticas, y el conocimiento del ambiente laboral del empleador, efectuada antes de asumir su puesto.

- **Inducción Específica:** Capacitación que brinda al trabajador la información y el conocimiento necesario que lo prepara para su labor específica.
- ✓ **Investigación de Accidentes e Incidentes.** - Proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes. La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de ese modo permite a la dirección del empleador tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.
- ✓ **Inspección.** - Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales. Proceso de observación directa que acopia datos sobre el trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ **Lesión.** - Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
- ✓ **Lugar de trabajo.** - Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir para desarrollarlo.
- ✓ **Mapa de Riesgos.** - Puede ser:
 - En el empleador u organización: Es un plano de las condiciones de trabajo, que puede emplear diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores en la organización del empleador y los servicios que presta.

- A nivel Nacional: Compendio de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel nacional subregional sobre las amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización.
- ✓ **Medidas de prevención.** - Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores.
- ✓ **Peligro.** - Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños las personas, equipos, procesos y ambiente.
- ✓ **Plan de Emergencia.** - Documento guía de las medidas que se deberán tomar ante ciertas condiciones o situaciones de gran envergadura e incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos del empleador disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos.
- ✓ **Programa anual de seguridad y salud.** - Conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la organización, servicio o empresa para ejecutar a lo largo de un año.
- ✓ **Prevención de Accidentes.** - Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del

trabajo, que establece el empleador con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo.

- ✓ **Primeros Auxilios.** - Protocolos de atención de emergencia a una persona en el trabajo que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional.
- ✓ **Representante de los Trabajadores.** - Trabajador elegido, de conformidad con la legislación vigente, para representar a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ **Riesgo.** - Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.
- ✓ **Salud.** - Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.
- ✓ **Salud Ocupacional.** - 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; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.
- ✓ **Seguridad.** - Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.
- ✓ **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**- Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y

acciones necesarios 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.

- ✓ **Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.** - Trabajador capacitado y designado por los trabajadores, en las empresas, organizaciones, instituciones o entidades públicas, incluidas las fuerzas armadas y policiales con menos de veinte (20) trabajadores.
- ✓ **Trabajador.** - Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado.
- ✓ **Panorama General de Agentes de Riesgo.** - Reconocimiento de los agentes de riesgo (físicos, químicos, biológicos, mecánicos eléctricos, de incendio de almacenamiento, ergonómicos, psicosociales) en cada puesto de trabajo y el número de trabajadores potencialmente expuesto a ellos, la información debe presentarse de forma sistemática y periódicamente y se debe evaluar nuevos procesos y operaciones.
- ✓ **Medicina Preventiva.** - Actividades para la identificación precoz de agentes causantes de enfermedad y lesiones, para el control y rehabilitación del afectado.
- ✓ **Medicina en el Trabajo.** - Rama de la Medicina Preventiva para promover y controlar la salud de los trabajadores y protegerlos de los factores ocupacionales, ubicándolos en puestos de trabajo acorde a sus condiciones físicas y mentales.

- ✓ **Plan de Contingencia.** - Componente del Plan de emergencias y desastres que contienen los procedimientos para la pronta respuesta al presentarse un evento específico.

2.4. Formulación De Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe una eficiente implementación de la ley N°29783 y su Modificatoria Ley N°30222 de Seguridad y Salud en el Trabajo, con herramientas idóneas para eliminar o reducir la tasa de accidentes y enfermedades en el Sector Público – Ugel 12 Canta-Lima, 2019”.

2.4.2. Hipótesis Específica

No existe una eficiente implementación de la ley N°29783 y su Modificatoria Ley N°30222 de Seguridad y Salud en el Trabajo, con herramientas idóneas para eliminar o reducir la tasa de accidentes y enfermedades en el Sector Público – Ugel 12 Canta-Lima, 2019”.

2.5. Identificación De Variables

Variable Independiente:

“Eficacia de la ley N°29783 y su modificatoria ley N°30222.

Variable Dependiente:

Seguridad y salud en el trabajo, en el sector público – Ugel 12 canta-Lima, 2019”.

2.6. Definición Operacional De Variables e Identificadores

Variables	Dimensiones	Instrumento	Escala Medición
<u>Variable independiente:</u> Eficacia de la ley N°29783 y su modificatoria ley N°30222.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento de los dispositivos legales ✓ Charlas de orientación sobre el contenido de la ley N°29783 y su modificatoria ley N°30222. 	Pre test y post test	Escala de Likert
Variables	Dimensiones	Instrumento	Escala Medición
<u>Variable Dependiente:</u> Seguridad y salud en el trabajo, en el sector público – Ugel 12 cantalima, 2019”.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión Riesgo ✓ Gestión seguridad ✓ Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. ✓ Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. 	Pre test y post test	Escala de Likert

CAPITULO III

METODOLOGIA TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo De Investigación.

La presente investigación hará uso del diseño de investigación cuantitativa (Experimental), en este caso se utilizarán el diseño: Pre-test, y; Post-test, en un solo grupo: como lo señalan Sánchez Carlessi y Reyes Meza (2006. P.118): “La ejecución de este diseño implica tres pasos a ser realizados por el investigador.

- Una medición previa de la variable dependiente a ser estudiada (Pre-test), (O1),
- Introducción o aplicación de la variable independiente o experimental (X), a los sujetos del grupo, y;
- Una nueva medición de la variable dependiente en los sujetos (Post-test), (O2).

Puede ser diagramado de la siguiente manera:

O1 X O2

Dónde:

O1: Pre-test: Prueba de entrada,

X: Programa experimental que tendrá duración 2 meses, cuyo objetivo, Será determinar en qué medida es efectiva **“EFICACIA DE LA LEY N°29783 Y SU MODIFICATORIA LEY N°30222 DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN EL SECTOR PÚBLICO – UGEL 12 CANTA-LIMA, 2019”**.

O2: Post-test: Prueba de salida.

3.2. Métodos de Investigación.

En la presente investigación se hará uso de la investigación experimental o aplicada, tal como lo señalan: Sánchez Carlessi y Reyes Meza (2006. P. 117): “Es llamada también investigación constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven. La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial, antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal”.

Se hará uso de este tipo de investigación, porque el objetivo de la presente tesis consiste en una regulación de normas ordinarias que conlleven a: **“EFICACIA DE LA LEY N°29783 Y SU MODIFICATORIA LEY N° 30222 EN SEGUERIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR PUBLICO – UGEL 12 CANTA –LIMA, 2019”**.

3.3. Diseños de Investigación

Seria descriptivo, observacional. La presente investigación hará uso del diseño Experimental, en este caso se utilizarán el diseño: Pre-test, y; Post-test,

Una medición previa de la variable dependiente a ser estudiada (Pre-test), Introducción o aplicación de la variable independiente o experimental (X), a los sujetos del grupo, y una nueva medición de la variable dependiente en los sujetos (Post-test). El programa experimental que tendrá duración 2 meses, cuyo objetivo, Será determinar en qué medida es efectiva “**EFICACIA DE LA LEY N°29783 Y SU MODIFICATORIA LEY N°30222 DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN EL SECTOR PÚBLICO – UGEL 12 CANTA-LIMA, 2019**”.

3.4. Población y Muestra.

Población. - El Universo ó Población de estudio de la presente investigación está determinada por:

- **Población Objetivo:** Personal Administrativo Nombrado de la UGEL 12 canta.
- **Población Accesible:** Servidores de la Provincia - UGEL 12 – CANTA

Muestra. - En la presente investigación, se hará uso del Muestreo Probabilístico de Tipo Estratificado, el cual según Sánchez Carlessi y Reyes Meza (2006. P. 145): “Este tipo de muestreo es empleado cuando se considera que una población posee subgrupos o estratos que pueden presentar diferencias en las características”.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección De Datos.

✓ **Técnicas**

En la presente investigación, se utilizarán las siguientes técnicas de recolección de datos:

Programa Experimental. - El Programa Experimental, tuvo una duración de unos seis meses de abril a septiembre:

Ficha de Observación. - Se utilizó una ficha de observación por cada sesión donde se registró el progreso del programa, tomando en cuenta los logros de cada participante (ver anexos).

✓ **Pre Test y Post Test.-**

Se utilizará del mismo modo, una prueba de entrada y análisis de datos, se hará uso del paquete estadístico: SPSS Versión 18.0 en español, y para el análisis se hará uso de la estadística descriptiva simple (se hallarán los resultados de la Media, Mediana, Moda, Frecuencia, y; para la Prueba de Hipótesis se utilizará la Diferencia de Medias).

Para determinar la Validez del Programa Experimental, hemos considerado los resultados de la Tabla Binomial Acumulada, la Ficha de Evaluación de Expertos, contenía 11 preguntas en relación a la validación de la Construcción del Programa Experimental, debemos de observamos que los valores de $P^{>0,05}$ como consecuencia señalamos que el PROGRAMA EXPERIMENTAL, aplicando a la muestra es válido.

3.6. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Análisis de valides y confiabilidad del Pre Test y Post Test del Programa Experimental

3.6.1. Nombre del Proyecto:

Donde se lograrán obtener Resultados de Validez del Programa cbPrograma Experimental “**EFICACIA DE LA LEY N°29783 Y SU MODIFICATORIA LEY N°30222 DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN EL SECTOR PÚBLICO – UGEL 12 CANTA-LIMA, 2019**”.

3.7. Tratamiento Estadístico

SPSS Versión 18.0 en español, y para el análisis se hará uso de la estadística descriptiva simple (se hallarán los resultados de la Media, Mediana, Moda, Frecuencia, y; para la Prueba de Hipótesis se utilizará la Diferencia de Medias), Word 2016 y programas que faciliten el procesamiento de datos.

3.8. Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación.

Para la selección de la validación se consideraron los siguientes pasos:

- Se identificaron el lugar de la población de la UGEL 12 CANTA.
- Luego se decidió trabajar con el total de los servidores de la UGEL.
- Se eligieron a estos servidores en su conjunto por demostrar su interés en el tema de investigación.

Trabajadores.	Nº	%
Mujeres/ Hombres	36	100

Fuente: Elaboración propia en base al Programa Experimental realizado en el presenta año con duración de los meses de abril, mayo con la participación de los trabajadores de la UGEL 12 Canta, son en su totalidad 36 mujeres y hombres que forman el 100% de la población; y para el desarrollo del Programa se trabajará con todos, por ser un número manejable.

3.9. Orientación y Ética

Las políticas que se establezcan para implementar el **Código de Conducta** deberán ser aplicadas por los miembros de ADI PERÚ en su actividad de desarrollo privado y por ADI PERÚ en sí, en su desempeño. Las leyes que aplican son las del Perú. Es responsabilidad de cada asociado de ADI PERÚ el

conocer los detalles de este Código y divulgarlo entre sus empleados y funcionarios.

Cada asociado deberá expresar en forma oportuna ante los funcionarios principales del Consejo Directivo cualquier inquietud que tenga sobre posibles violaciones a este Código.

Se espera que los líderes de cada empresa miembro construyan y mantengan una cultura de cumplimiento del Código de Conducta e identifiquen formas de evitar problemas de acatamiento. Asimismo, deberán implantar sistemas de control para detectar estos inconvenientes y mecanismos para corregirlos cuando se presenten.

Como bien sabemos en el Perú hay diferentes entidades públicas y privadas, son pocas de ellas que toman conciencia en la seguridad y salud en sus trabajadores. En este trabajo hacemos hincapié para que todos los trabajadores promuevan y cumplan las normas de seguridad en el trabajo, para que luego esto no traiga serios problemas en su salud.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del Trabajo de Campo.

Para el presente trabajo a desarrollar se realizará la siguiente inversión según cuadro de detalle.

N°	ARTICULOS	COSTOS S/.
01	Compra de libros	500.00
02	Asesoría externa profesional	2000.00
03	Fotocopias de materiales del proyecto de tesis	160.00
04	Impresiones, fichas y encuestas	100.00
05	Pago de inscripción de tesis y asesor – UNDAC	2300.00
06	Encuadernación de tesis	90.00
07	Movilidad	500.00
08	Alquiler de computadora e impresora	300.00
09	Otros gastos	300.00
Costo total		6250.00

Debo detallar que a este presupuesto se le faltan adicionar otros gastos menores que no sería muy significativos.

4.1.1. Cronograma, Para el presente se considera el siguiente cronograma donde se encuentra plasmado.

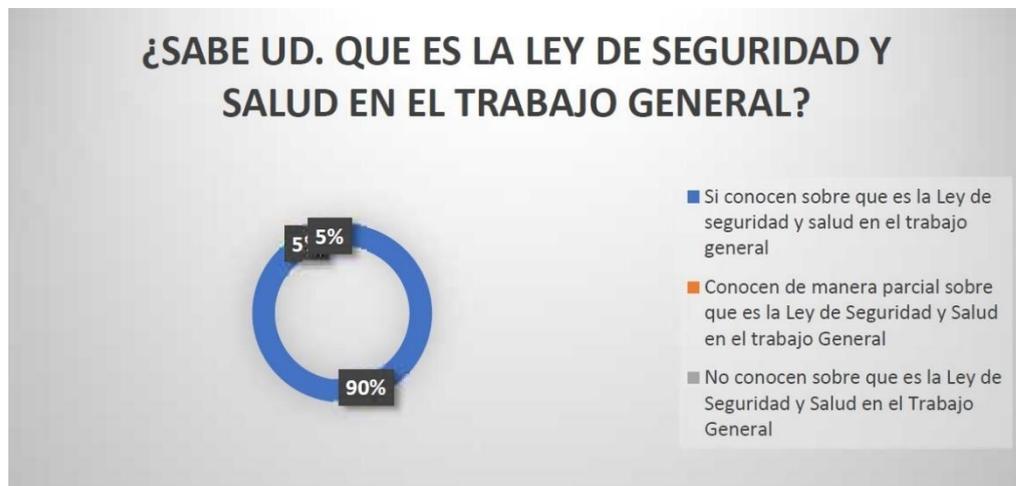
MESES	SEM.	DIAS	CONTENIDO
ABRIL	1 S.	L	Presentación y solicitud de autorización del titular de la Institución. UGEL 12 Canta.
		V	Presentación del programa/Llenado de la ficha técnica/Llenado del Pre test. Estudio del análisis piloto
	2 S.	L	Aplicación de Pre Test precisión de la muestra
		V	Mapeo de puesto de trabajo
	3 S.	L	Identificación de brechas
		V	Mitigación de brechas talleres de sensibilización al personal administrativo y planta
	4 S.	L	Plan de desarrollo del programa experimental este plan es de acuerdo al contexto.
		V	Verificar la conducta del servidor mediante la observación
SEPTIEMBRE	4 S.	L	Buscar alternativas de solución ante los problemas de ergonomía dentro de los puestos de trabajo previa evaluación
	2 S.	V	Consultar por medio de un médico ocupacional sobre alternativas de solución a los problemas ergonómicos
		L	Elaboración de materiales para aplicación de post test, y procesamiento de datos
	5 S.	L	Aplicación del Post Test, redacción de la tesis.
		V	Trabajo de gabinete para procesar la información recolectada durante el proceso de experimentación, presentación del informe final.

4.2. Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados.

TABLA N° 1

SABE QUE ES LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO GENERAL					
PREGUNTA 1		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si conocen sobre que es la Ley de seguridad y salud en el trabajo general	2	5%	5	5
	Conocen de manera parcial sobre que es la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo General	2	5%	5	10
	No conocen sobre que es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo General	32	90%	90	100
	Total	36	100%	100	

Fuente: Cuestionario sobre la Ley



Al observar el contenido de la tabla N° 1 y gráfico N° 1 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario **¿SABE QUE ES LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO GENERAL?**; del total de 36 personas encuestadas solo 2 personas si conocen

sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo convirtiéndose en solo el 5% de la muestra general; del total de los encuestados no tiene ningún conocimiento sobre dicha ley ya mencionada y el 5% pertenecientes a solo 2 personas conocen de manera parcial sobre la Ley de Seguridad y salud en el Trabajo General la diferencia luego de los alcances que se les dio por parte de los encuestadores.

TABLA N° 2

¿CONOCE O SABE QUE ES LA SUNAFIL?					
PREGUNTA 2		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si conocen sobre la entidad	2	5%	5	5
	Saben de dicha entidad pero no conocen las funciones	5	15%	15	20
	No conocen sobre la Entidad	29	80%	80	100
	Total	36	100%	100	

Fuente: Cuestionario sobre la Ley



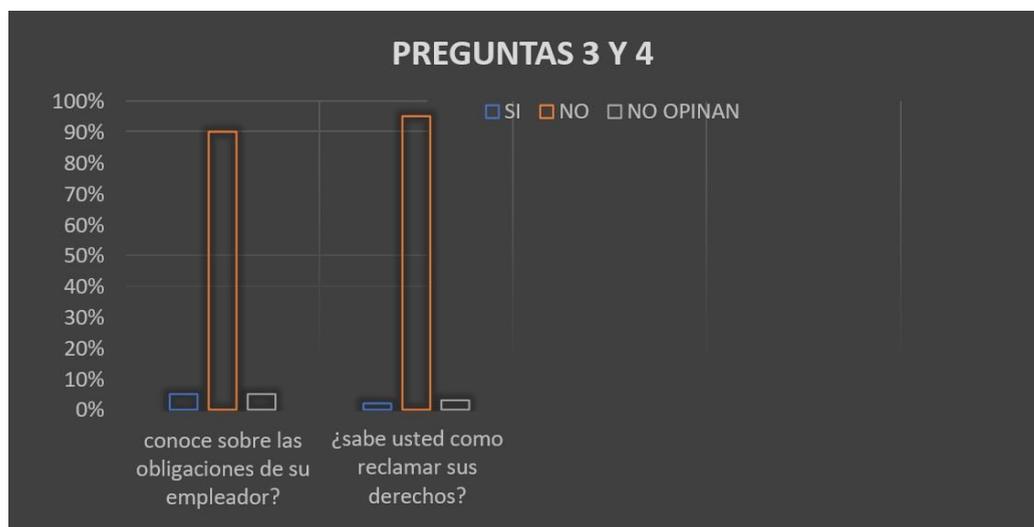
Al observar el contenido de la tabla N° 2 y gráfico N° 2 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario

¿CONOCE DE O SABE QUE ES LA SUNAFIL?; del total de 36 personas, 29 personas no conocen sobre la entidad de la SUNAFIL convirtiéndose en solo el 80% del total; 5 personas pertenecientes al 15% del total de los encuestados saben la existencia de la entidad pero no conocen cual es la función en el Estado y solo el 5% pertenecientes a solo 2 personales administrativos nombrados de la UGEL 2-CANTA conocen de manera total sobre la existencia de la entidad como también la función.

TABLA N°3

CONOCE SOBRE LAS OBLIGACIONES DE SU EMPLEADOR								
PREGUNTA 3 - 4		SI	%	NO	%	NO OPINA	%	TOTAL
Válido	conoce sobre las obligaciones de su empleador?	2	5%	32	90%	2	5%	36-100%
	¿sabe usted como reclamar sus derechos?	1	2%	34	95%	1	3%	36-100%

Fuente: Cuestionario sobre la Ley



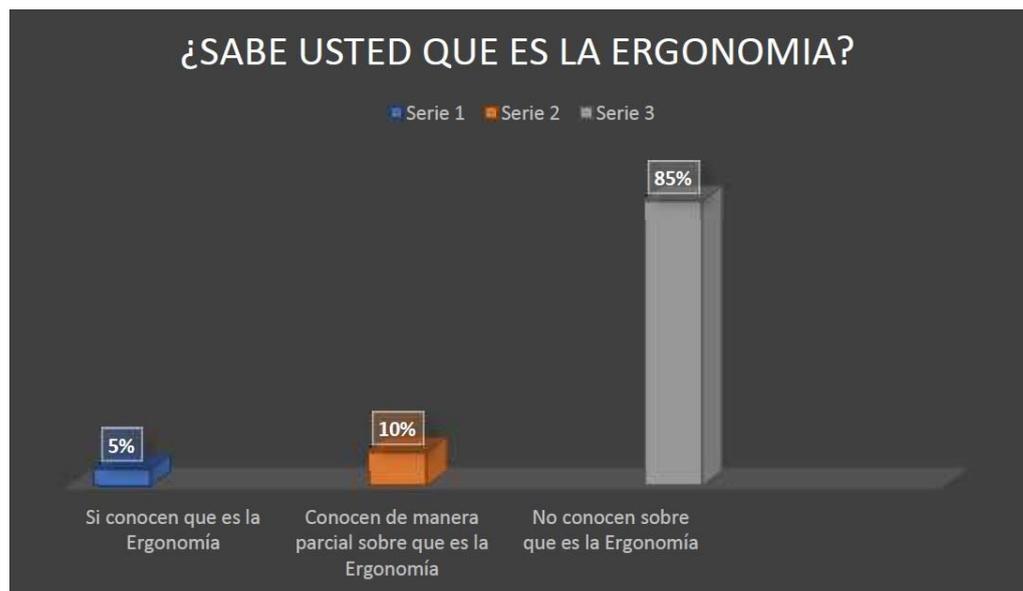
Al observar el contenido de la tabla N° 3 y gráfico N° 3 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario

¿CONOCE SOBRE LAS OBLIGACIONES DE SU EMPLEADOR? Podemos visualizar que 5% de los encuestados conocen sobre las obligaciones que su empleador tiene, son 32 personas que no conocen sobre las obligaciones de su empleador y el otro 5% que prefieren no opinar. Concerniente a la segunda pregunta dentro del grafico ¿SABE USTED COMO RECLAMAR SUS DERECHO? Se muestra que el 2% si conocen la manera de reclamar sus derechos mientras el 95% desconoce la forma de poder realizar dichos reclamos concernientes a sus derechos y el 3% se abstiene de comentar.

TABLA N° 4

¿SABE USTED QUE ES LA ERGONOMIA?					
PREGUNTA 5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si conocen que es la Ergonomía	2	5%	5	5
	Conocen de manera parcial sobre que es la Ergonomía	4	10%	10	15
	No conocen sobre que es la Ergonomía	30	85%	85	100
	Total	36	100%	100	

Fuente: Cuestionario sobre la Ley



Al observar el contenido de la tabla N° 4 y gráfico N° 4 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario ¿SABE USTED QUE ES LA ERGONOMÍA?; del total de 36 personas el 5% de los encuestados si conocen el concepto de Ergonomía; 10% solo conoce de manera parcial que es la Ergonomía y el 85% del total no conoce sobre la Ergonomía pese a las orientaciones realizadas por los encuestadores.

TABLA N° 5

¿EN SU ACTIVIDAD DIARIA ESTA EXPUESTO A ESFUERZO FÍSICO RADIATIVOS?					
PREGUNTA 6		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Si están expuestos a radiactividad	25	70%	70	70
Válido	Están expuestos de manera parcial.	4	10%	10	80
	No están expuestos a la reactividad en su actividad diaria	7	20%	20	100
	Total	36	100%	100	

Fuente: Cuestionario sobre la Ley

¿EN SU ACTIVIDAD DIARIA ESTA EXPUESTO A ESFUERZO FÍSICO RADIATIVOS?



Al observar el contenido de la tabla N° 5 y gráfico N° 5 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario ¿EN SU ACTIVIDA DIARIA ESTA EXPUESTO A ESUERZO FISICO RADIATIVOS?; del total de 36 personas, 25 personas del total de los encuestados si están expuestos a la radioactividad en las actividades diarias que realizan; 4 personas pertenecientes al 4% están expuestos de manera parcial solo 7 no están expuestas a la radioactividad como son ondas micro ondas pilas etc.

TABLA N° 6

¿CUENTA CON EQUIPOS Y MATERIALES DE PROTECCIÓN PERSONAL?					
PREGUNTA 7		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si cuenta con los equipos y materiales de protección personal	2	5%	5	5
	Cuentan pero no de manera total de los equipos y materiales de protección personal	4	10%	10	15
	No cuentan con los equipos y materiales de protección personal	30	85%	85	100
	Total	36	100%	100	

Fuente: Cuestionario sobre la Ley

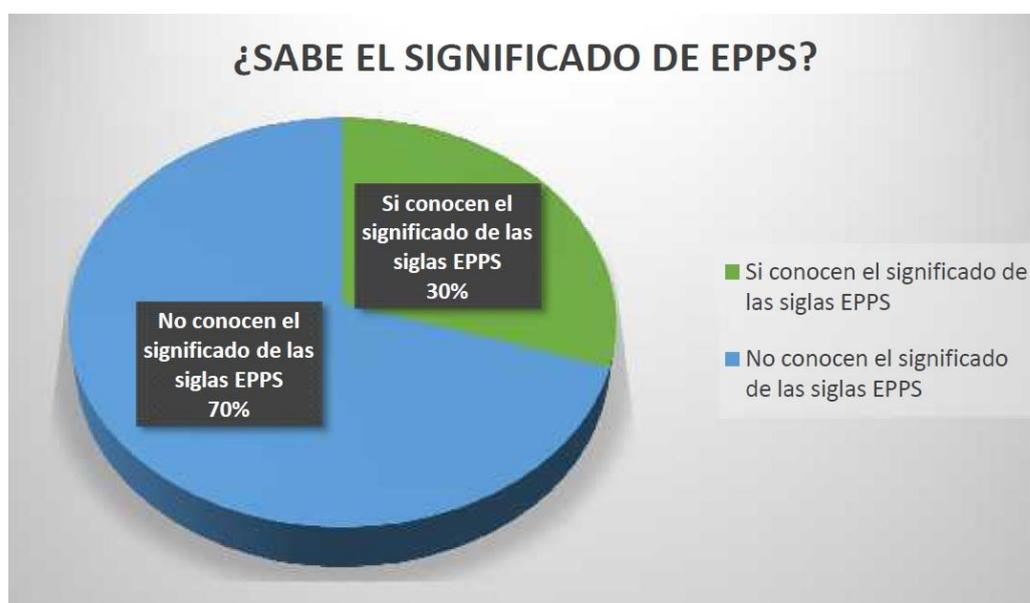


Al observar el contenido de la tabla N° 6 y gráfico N° 6 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario ¿CUENTA CON EQUIPOS Y MATERIALES DE PROTECCIÓN PERSONAL?; del total de 36 personas encuestadas 85% de ella no cuentan con los equipos y materiales de protección personal, el 10% de ellas cuentan pero no de manera total de los equipos y materiales de protección personal, 5% si cuentan con los equipos y materiales de protección personal mínimos.

TABLA N° 7

¿SABE EL SIGNIFICADO DE EPPS?					
PREGUNTA 8		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si conocen el significado de las siglas EPPS	11	30%	5	5
	No conocen el significado de las siglas EPPS	25	70%	5	10
	Total	36	100%	100	

Fuente: Cuestionario sobre la Ley

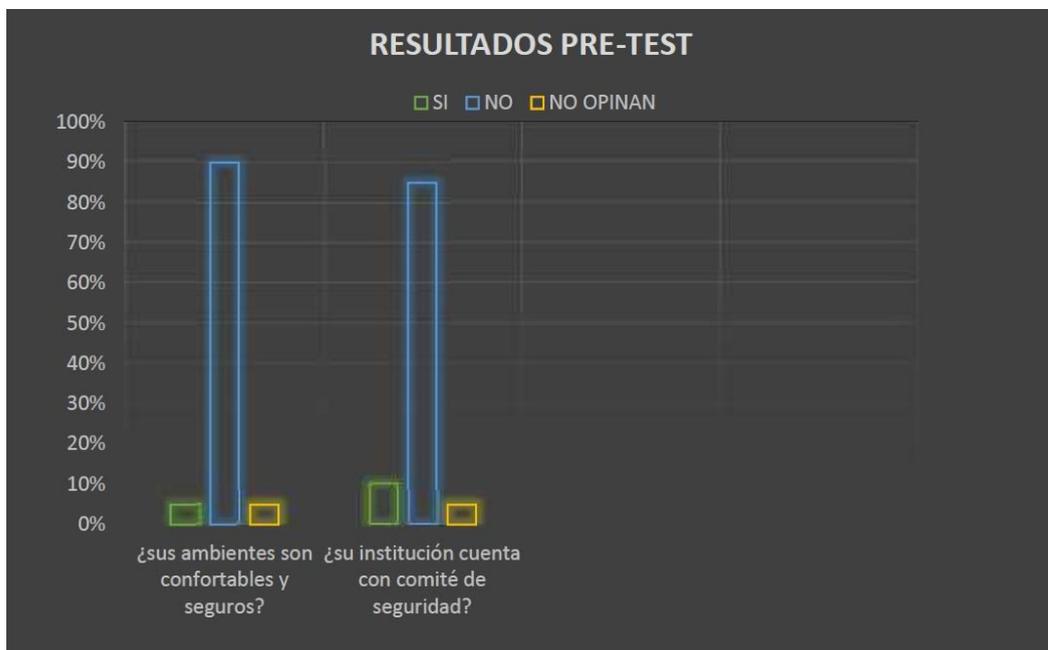


Al observar el contenido de la tabla N° 7 y gráfico N° 7 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales

Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario ¿SABE LE SIGNIFICADO DE EPPS?; del total de los encuestados el 30% si conocen el significado de las siglas EPPS y el otro 70% desconocen sobre el significado de dichas siglas este porcentaje pertenece a 25 personas de los 36 encuestados y los 30% pertenece a personas del 100% de los encuestados que no conocen el significado de estas siglas, para muchos encuestados esto es nuevo y causa curiosidad saber más de ellos.

TABLA N°8

RESULTADOS PRE-TEST								
Pregunta 9-10		SI	%	NO	%	NO OPINA	%	TOTAL
Válido	¿sus ambientes son confortables y seguros?	2	5%	32	90%	2	5%	36-100%
	¿su institución cuenta con comité de seguridad?	4	10%	30	85%	2	5%	36-100%



Al observar el contenido de la tabla N° 8 y gráfico N° 8 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario

¿SUS AMBIENTES SON CONFORTABLES Y SEGUROS? Podemos visualizar que 5% de los encuestados cuentan con ambientes confortables y seguros, son 32 personas que no cuentan con ambientes confortables y seguros y el otro 5% que prefieren no opinar. Concerniente a la segunda pregunta dentro del grafico ¿SU INSTITUCIÓN CUENTA CON COMITÉ DE SEGURIDAD? Se muestra que el 10% si cuenta con un comité de seguridad mientras el 85% no cuentan con un comité de seguridad y el 5% se abstiene de algún comentario.

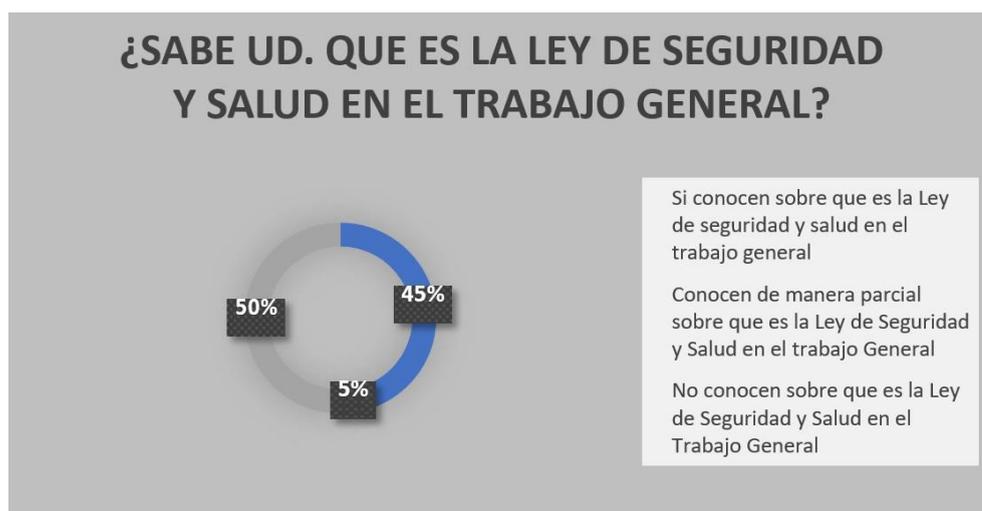
Luego de verificado la situación en la cual se desconoce de los beneficios y bondades de ley de seguridad y salud en el trabajo se procede a recabar la información necesaria para su tramite correspondiente.

POST-TEST

TABLA N° 1

¿SABE QUE ES LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO GENERAL?				
PREGUNTA 1		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Si conocen sobre que es la Ley de seguridad y salud en el trabajo general	16	45%	45
	Conocen de manera parcial sobre que es la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo General	2	5%	5
	No conocen sobre que es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo General	18	50%	50
	Total	36	100%	100

Fuente: Cuestionario sobre la Ley



Al observar el contenido de la tabla N° 1 y gráfico N° 1 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario ¿SABE QUE ES LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO GENERAL?; Previo a ello se realizó una pequeña inducción referente al tema donde del total de 36 personas 16 conocen sobre la ley de seguridad y salud en el trabajo convirtiéndose en solo el 45%; 18 personas pertenecientes al 50% del total de los encuestados no tiene ningún conocimiento sobre dicha ley el 5% pertenecientes a solo 2 personas conocen de manera parcial sobre la Ley de Seguridad y salud en el Trabajo General.

TABLA N° 2

¿CONOCE DE O SABE QUE ES LA SUNAFIL?				
PREGUNTA 2		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Si conocen sobre la entidad	14	40%	40
	Saben de dicha entidad pero no conocen las funciones	4	10%	10
	No conocen sobre la Entidad	29	50%	50
	Total	36	100%	100

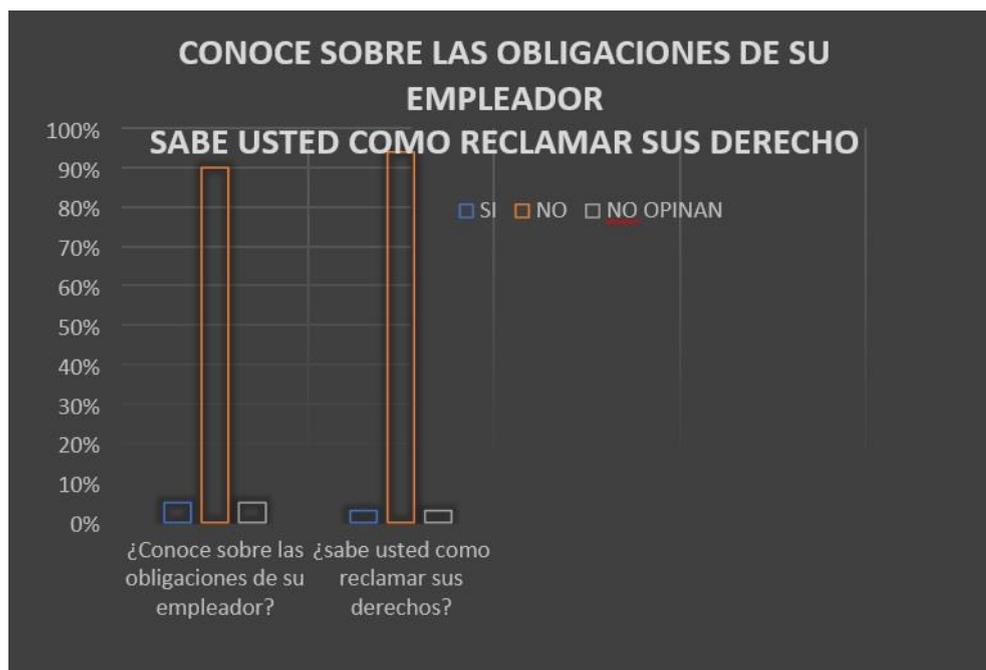
Fuente: Cuestionario sobre la Ley



Al observar el contenido de la tabla N° 2 y gráfico N° 2 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario ¿CONOCE DE O SABE QUE ES LA SUNAFIL?; del total de 36 personas, 29 personas no conocen sobre la entidad de la SUNAFIL convirtiéndose en solo el 50%; 4 personas pertenecientes al 10% del total de los encuestados saben la existencia de la entidad pero no conocen cual es la función en el Estado y solo el 40% pertenecientes a solo 14 personales administrativos nombrados de la UGEL 2-CANTA conocen de manera total sobre la existencia de la entidad como también la función, luego de la pequeña inducción a la cual fueron sometidos.

TABLA N°3

CONOCE SOBRE LAS OBLIGACIONES DE SU EMPLEADOR SABE USTED COMO RECLAMAR SUS DERECHO								
PREGUNTA 3 -4		SI	%	NO	%	NO OPINA	%	TOTAL
Válido	¿Conoce sobre las obligaciones de su empleador?	2	5%	32	90%	2	5%	36-100%
	¿Sabe usted como reclamar sus derechos?	1	3%	34	94%	1	3%	36-100%



Al observar el contenido de la tabla N° 3 y gráfico N° 3 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario **¿CONOCE SOBRE LAS OBLIGACIONES DE SU EMPLEADOR?** Podemos visualizar que 5% de los encuestados conocen sobre las obligaciones que su empleador tiene, son 32 personas que no conocen sobre las obligaciones de su empleador y el otro 5% que prefieren no opinar demostrando el desconocimiento a la pregunta por la mayoría. Concerniente a la segunda pregunta dentro del grafico **¿SABE USTED COMO RECLAMAR SUS DERECHO?** Se muestra que el 3% si conocen la manera de reclamar sus derechos mientras el 94% desconoce la forma de poder realizar dichos reclamos concernientes a sus derechos y el 3% se abstiene de comentar porque desconocen la pregunta.

TABLA N° 4

SABE USTED QUE ES LA ERGONOMIA				
PREGUNTA 5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Si conocen que es la Ergonomía	10	25%	25
	Conocen de manera parcial sobre que es la Ergonomía	4	10%	10
	No conocen sobre que es la Ergonomía	22	65%	65
	Total	36	100%	100

Fuente: Cuestionario sobre la Ley



Al observar el contenido de la tabla N° 4 y gráfico N° 4 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario ¿SABE USTED QQUE ES LA ERGONOMIA?; del total de 36 personas el 25% de los encuestados si conocen el concepto de Ergonomía; 10% solo conoce de manera parcial que es la Ergonomía y el 65% del total no conoce sobre la Ergonomía un término nuevo para muchos por falta de difusión.

TABLA N° 5

EN SU ACTIVIDAD DIARIA ESTA EXPUESTO A ESFUERZO FÍSICO Y RADIATIVOS				
PREGUNTA 6		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Si están expuestos a radiactividad	22	62%	62
	Están expuestos de manera parcial.	4	10%	10
	No están expuestos a la reactividad en su actividad diaria	10	28%	28
	Total	36	100%	100

Fuente: Cuestionario sobre la Ley



Al observar el contenido de la tabla N° 5 y gráfico N° 5 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario ¿EN SU ACTIVIDA DIARIA ESTA EXPUESTO A ESUERZO FISICO Y RADIATIVOS?; de la muestra general de 36 personas, 22 personas del total de los encuestados si están expuestos a la radioactividad en las actividades diarias que realizan pilas, batería, microondas, y esfuerzo físico carga mas de 50 kg (papeles cajas etc...); 4 personas pertenecientes al 10% están expuestos de manera

parcial solo 10 no están expuestas a la radiactividad, la cual se estaría demostrando que esta normatividad es ineficiente.

TABLA N° 6

CUENTA CON EQUIPOS Y MATERIALES DE PROTECCIÓN PERSONAL				
PREGUNTA 7		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Si cuenta con los equipos y materiales de protección personal	10	28%	28
	Cuentan pero no de manera total de los equipos y materiales de protección personal	2	5%	5
	No cuentan con los equipos y materiales de protección personal	24	67%	67
	Total	36	100%	100

Fuente: Cuestionario sobre la Ley



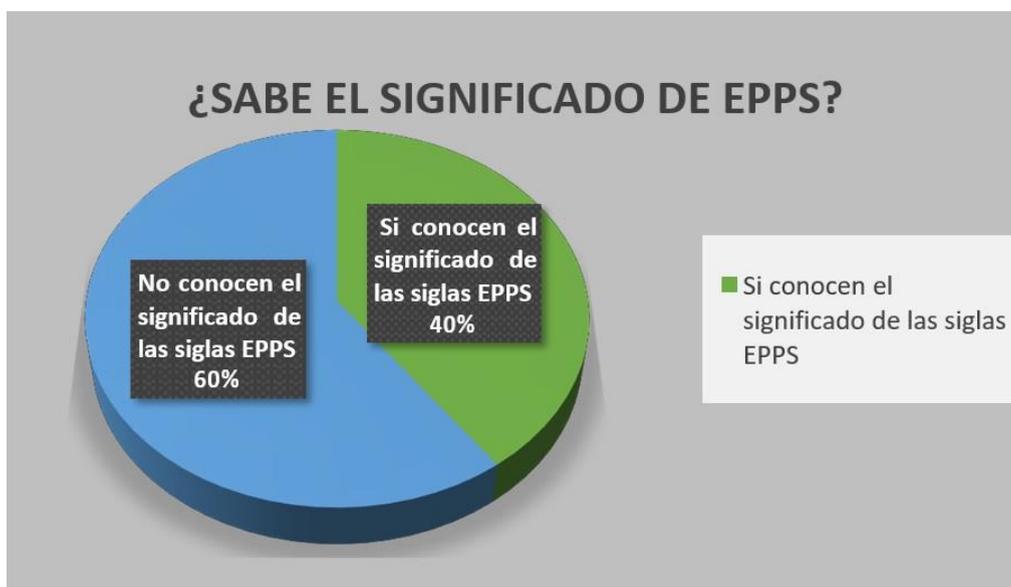
Al observar el contenido de la tabla N° 6 y gráfico N° 6 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario ¿CUENTA CON EQUIPOS Y MATERIALES DE PROTECCION PERSONAL?;

el 67% de ella no cuentan con los equipos y materiales de protección personal, el 5% cuentan pero no de manera total de los equipos y materiales de protección personal, 28% si cuentan con los equipos y materiales de protección personal siendo esto insuficiente para el cumplimiento de sus labores.

TABLA N° 7

SABE EL SIGNIFICADO DE EPPS				
PREGUNTA 8		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
	Si conocen el significado de las siglas EPPS	14	40%	40
Válido	No conocen el significado de las siglas EPPS	22	60%	60
	Total	36	100%	100

Fuente: Cuestionario sobre la Ley

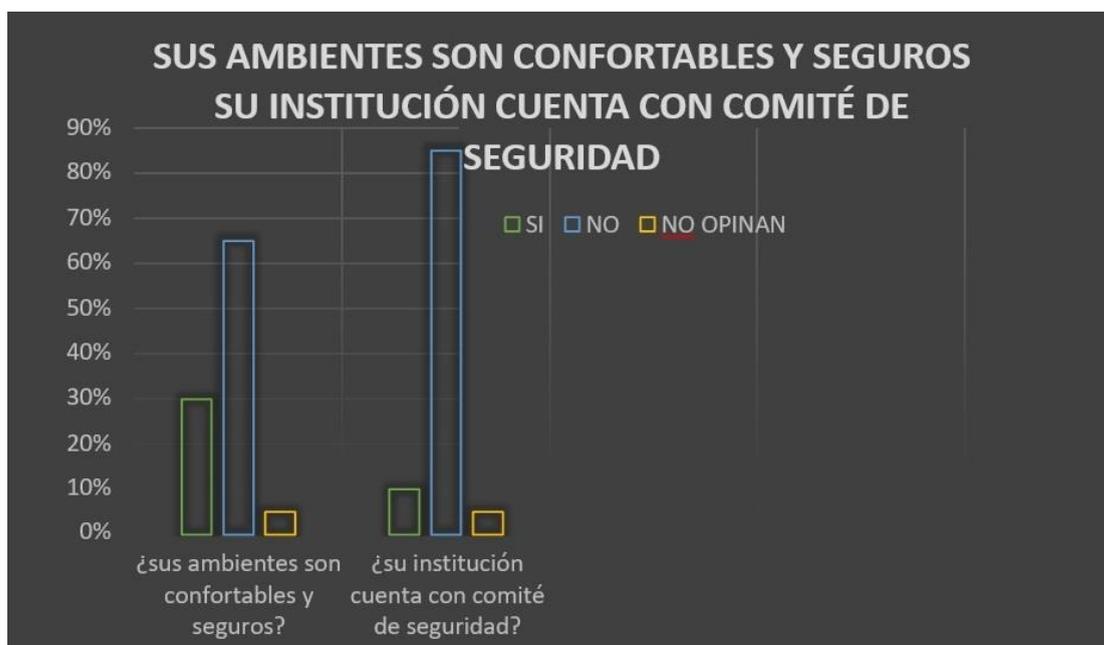


Al observar el contenido de la tabla N° 7 y gráfico N° 7 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario ¿SABE LE SIGNIFICADO DE EPPS?; del total de los encuestados el 40% si conocen el significado de las siglas EPPS siendo estos 14 personas y el otro 60%

desconocen sobre el significado de dichas siglas este porcentaje pertenece a 22 personas de los 36 encuestados siendo muy alto el desconocimiento de estas siglas.

TABLA N°8

SUS AMBIENTES SON CONFORTABLES Y SEGUROS SU INSTITUCIÓN CUENTA CON COMITÉ DE SEGURIDAD								
PREGUNTA 9 - 10		SI	%	NO	%	NO OPINA	%	TOTAL
Válido	¿Sus ambientes son confortables y seguros?	12	30%	22	65%	2	5%	36-100%
	¿Su institución cuenta con comité de seguridad?	4	10%	30	85%	2	5%	36-100%



Al observar el contenido de la tabla N° 8 y gráfico N° 8 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario ¿SUS AMBIENTES SON CONFORTABLES Y SEGUROS? Podemos visualizar que 30% de los encuestados cuentan con ambientes confortables y seguros, 65% no cuentan con ambientes confortables y seguros y el otro 5% que prefieren no opinar. Concerniente a la segunda pregunta dentro del gráfico.

¿SU INSTITUCIÓN CUENTA CON COMITÉ DE SEGURIDAD? Se muestra que el 10% si cuenta con un comité de seguridad mientras el 85% no cuentan con un comité de seguridad y el 5% se abstiene de algún comentario demostrando una vez más que dicha norma no cumple sus objetivos para los cuales fueron creados.

GRAFICO N°9



TABLA N°09

¿EN CASO DE EMERGENCIAS SABE USTED CÓMO PROCEDER? ¿CONOCE USTED SOBRE SEGURIDAD ELÉCTRICA? ¿SABE USTED CÓMO PROCEDER ANTE UN INCENDIO? ¿CONOCE USTED SOBRE MATERIALES PELIGROSOS Y COMO PROCEDER?			
DESCRIPCIÓN PREGUNTAS 11-14	SI	NO	NO OPINA
¿En caso de emergencias sabe usted cómo proceder?	5%	90%	5%
¿Conoce usted sobre seguridad eléctrica?	3%	97%	0%
¿Sabe usted cómo proceder ante un incendio?	0%	97%	3%
¿Conoce usted sobre materiales peligrosos y cómo proceder?	5%	95%	0%

Al observar el contenido de la tabla N° 09 y gráfico N° 09 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario.

¿EN CASO DE EMERGENCIAS SABE USTED CÓMO PROCEDER? de presentarse el caso solo 2 personas del total de la muestra saben cómo evacuar el resto que es el 90 % de la muestra, desconoce no opinan dos personas siendo esto catastrófico ante un evento no deseado.

¿CONOCE USTED SOBRE SEGURIDAD ELECTRICA? a la pregunta solo una persona del total de los encuestados sabe cómo proceder siendo esto alarmante ante riesgo eléctrico el resto desconoce y no saben cuál sería el plan de contingencia al respecto demostrando que no saben las bondades contempladas en la presente Ley.

¿SABE USTED CÓMO PROCEDER ANTE UN INCENDIO? Podemos visualizar que 97% de los encuestados por no decir casi todos no sabe que acciones debería de realizar al respecto lo único que dicen es salir y buscar a los bomberos el cual no tiene sede en canta 1% que prefieren no opinar. Concerniente a la de darse el caso esto sería catastrófico por falta de trabajo por parte de los comités.

¿CONOCE USTED SOBRE MATERIALES PELIGROSOS Y COMO PROCEDER? El 95% del total de los encuestados no conoce la pregunta debiendo ser enfáticos que dicho trabajos se encuentran plasmados en la ley el cual no se refleja a la fecha en ningún extremo, solo 2 persona tiene las nociones básicas a la pregunta el cual reocupa una vez más los resultados sería lamentables.

TABLA N°10

¿CONOCE USTED SOBRE HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL? ¿CONOCE USTED SOBRE CÓDIGO DE COLORES? ¿CONOCE USTED SOBRE ALGÚN TIPO DE SISTEMA DE SEGURIDAD? ¿CONOCE USTED SI LA INSTITUCIÓN CUENTA CON PLANES DE CONTINGENCIAS?							
PREGUNTAS 15 AL 18	SI	%	NO	%	NO OPINA	%	TOTAL
¿Conoce usted sobre higiene y salud ocupacional?	0	0%	36	100%	0	0%	36-100%
¿Conoce usted sobre código de colores?	0	0%	36	100%	0	0%	36-100%
¿Conoce usted sobre algún tipo de sistema de seguridad?	1	3%	35	97%	0	0%	36-100%
¿Conoce usted si la institución cuenta con planes de contingencias?	0	0%	36	100%	0	0%	36-100%

GRAFICO 10°



Al observar el contenido de la tabla N° 10 y gráfico N° 10 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario **¿CONOCE USTED SOBRE HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL?** A la pregunta realizada el total que es el 100% de los encuestados no conoce o no

saben del tema; **¿CONOCE USTED SOBRE CÓDIGO DE COLORES?** A esta pregunta una vez más se aprecia que el total de nuestra muestra que son 36 trabajadores del sector público ninguno de los encuestados no conoce del tema;

¿CONOCE USTED SOBRE ALGÚN TIPO DE SISTEMA DE SEGURIDAD? A esta pregunta como se aprecia el cuadro y grafico solo una persona que representa el 03% del total conoce y tiene noción que es o a que se refiere referente a seguridad el resto desconoce que son el 97% de la muestra;

¿CONOCE USTED SI LA INSTITUCIÓN CUENTA CON PLANES DE CONTINGENCIAS? Una vez más como se puede apreciar en el cuadro y grafico respectivamente del total de los encuestados 100% nadie sabe al respecto y es una frase novedosa para muchos demostrando que ley no cumple su función para la cual fue creada

TABLA N°11

¿SABE USTED LOS NÚMEROS DE EMERGENCIA EN CASO DE SUSCITARSE UNA?							
¿CUENTA SU INSTITUCIÓN CON SEÑALIZACIÓN ADECUADA?							
PREGUNTAS 19 AL 20	SI	%	NO	%	NO OPINA	%	TOTAL
¿Sabe usted los números de emergencia en caso de suscitarse una?	1	3%	35	97%	0	0%	36- 100%
¿Cuenta su institución con señalización adecuada?	0	0%	36	100%	0	0%	36- 100%

GRAFICO 11



Al observar el contenido de la tabla N° 11 y gráfico N° 11 los resultados del cuestionario aplicado a una muestra representativa de 36 Personales Administrativo Nombrado de la UGEL 12-CANTA; respecto al cuestionario **¿SABE USTED LOS NÚMEROS DE EMERGENCIA EN CASO DE SUSCITARSE UNA?** A la pregunta realizada al total de nuestra muestra que es el 100% de los encuestados solo una persona que es el personal de seguridad conoce o sabe a dónde llamar y este representa el 3% del total el resto no conoce o no saben qué acciones debe realizar; **¿CUENTA SU INSTITUCIÓN CON SEÑALIZACIÓN ADECUADA?** A esta pregunta muchos coinciden que no la construcción es antigua de propiedad de la comunidad y el hacinamiento en el cual laboran hace muchos años no es el adecuado ni mucho menos presta la garantía ante un evento no deseado muchos de estos serían afectados teniendo resultados catastróficos por inoperancia de la normatividad y sus funcionarios

4.3. Prueba de hipótesis.

Se aceptan la hipótesis de investigación y por tanto se rechaza la hipótesis nula

4.4. Discusión de Resultados.

Como se puede observar de los resultados obtenidos del pre test se advierte un desconocimiento general de la bondades de esta normatividad la cual cuenta con multiples beneficios a favor de total de personal administrativo de la UGEL 12 CANTA, mediante la cual se podría prevenir multiples accidentes y enfermedades ocupacionales a las cuales se encuentran expuestos en el diario que hacer en cumplimiento de sus funciones administrativas las cuales no cuentan a la fecha antecedentes (pago por enfermedad ocupacional – por lumbalgia ergonomía – sobre exposición a materiales radiactivos etc,) en la actualidad luego de una búsqueda e indagaciones ante múltiples enfermedades ocupacionales solo se aprecia las enfermedades ocupacionales en el Sector minería siendo las usuales (neumoconiosis y silicosis), estando descartadas lo vertido por esta ley.

En las tablas del post test, se demuestra que los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuesto y se aprecia un ligero interés por parte de los colaboradores UGEL 12 CANTA, en especial del grupo ocupacional mas joven quienes preguntaron de las bondades de esta Ley, la cual desde mi punto de vista lo dejo plasmado en este documento de investigación no estaría cumpliendo el objetivo principal y mucho menos el estado mediante las entidades rectora estarían desempeñando el rol fiscalizador en cumplimiento o al amparo de esta base legal observando un total desinterés por partes de los funcionarios llamados a dar cumplimiento legal a lo vertido por la Ley, debiendo de demostrar entre las empresas y entidades publicas privadas el compromiso de dar estricto cumplimiento salvaguardando de este modo al colaborador, medio ambiente y empresa, el cual se encuentra desdeñado a la fecha.

Todos los datos han sido medidos mediante el SPSS y de acuerdo a ello se ha interpretad cada tabla.

CONCLUSIONES

- Mediante el diagnóstico situacional se determinó un estado deficiente del cumplimiento de la Ley N° 29783 y su modificatoria n°30222 y está sólo cumple con un pequeño porcentaje, lo cual demuestra que la Institución 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.
- Después de realizar el diagnóstico situacional hemos obtenido un 2% del cumplimiento de la ley N° 29783 y su modificatoria N°30222 dentro de la UGEL 12-CANTA de esta manera se procedió a la implementación de charlas de inducción al personal concerniente a los tema que esta Ley proporciona dentro de la Institución logrando obtener el interés del personal nuevo perteneciente solo al 10% del total de nuestra muestra y notando con claridad el desinterés del personal nombrado que no tenía conocimiento de las bondades de la Ley por falta de difusión e implementación.
- Se determinó los costos de inversión para el desarrollo e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo evidenciándose claramente dentro del presupuesto anual asignado a dicha institución no se contaba con la transferencia económica por parte del Estado generando inejecutabilidad de la presente ley; ocasionando un impacto negativo en caso de una inspección por parte de la SUNAFIL (*SUPERINTENDENCIA DE FISCALIZACION LABORAL*) debiendo advertir que nuestra ley 29783 y su modificatoria n°30222 es una de la mejores leyes de Latinoamérica ya que engloba parámetros antes no previstos por la normas derogadas.

- Es necesario que se tomen las medidas necesarias, suficientes y adecuadas para evitar factores de riesgo en las condiciones de seguridad y salud en trabajo dentro de la UGEL 12- CANTA con la finalidad de prevenir enfermedades ocupacionales (ergonómicas) que afecten a la salud de todo el personal que labora en dicha Institución.
- El desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo nos permite dar cumplimiento a la Ley N° 29783 y su modificatoria N°30222 minimizando los riesgos identificados en cada proceso productivo de la UGEL 12- CANTA. Además de ellos nos permitirá crear una cultura preventiva en dicha Institución, a través de procedimientos y formatos, puesto que los colaboradores y directivos serán involucrados en el desarrollo del mismo, pero esta carga consideramos que debe ser vista como una inversión, por cuanto busca prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y tanto las charlas, reglamentos, como las capacitación es ayudarán a generar una mayor cultura de prevención, lo cual va a beneficiar de todo el personal que labora en la UGEL 12-CANTA.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se recomienda la participación de todos los colaboradores en temas de seguridad y salud ocupacional para la vigilancia del cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo durante la ejecución del proceso productivo dentro de la UGEL 12-CANTA.

SEGUNDO

Es necesario cumplir la implementación de charlas de inducción al personal concerniente al tema que esta Ley proporciona para lograr una cultura en los colaboradores durante el desarrollo de sus actividades diarias.

TERCERO

Es necesario que la Director Regional de Educación lidere y facilite los recursos necesarios para la ejecución de la Ley N°29783 y su modificatoria N°30222, así los colaboradores desarrollarán el compromiso de dar cumplimiento a los estándares en materia de seguridad y salud en el trabajo vigente.

CUARTO

Revisar y actualizar los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cada año (comité de seguridad), a fin de promover el mejoramiento continuo del mismo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, M. (1980) La protección constitucional de los derechos laborales. Estudios de Trabajo y Previsión. Madrid España. Derecho de trabajo y de la seguridad social en la Constitución: Ponencias.
- BAYLOS, A. (2001). “Globalización y Derecho del Trabajo Realidad y Proyecto”. Derecho & Sociedad.
- BLANCAS, C. (1982). La Constitución de 1979 y el derecho del trabajo. Derecho.
- BLANCAS, C. (2003). El derecho al trabajo en la futura Constitución. Derecho.
- BLANCAS, C. (2011). análisis de los derechos fundamentales laborales. Lima, Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BORRAJO, E. (2009) Introducción al derecho del trabajo. Madrid. Tecnos.
- BOZA, G. (2011). Lecciones de derecho del trabajo. Lima, Perú: Grupo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- MONTOYA, A. (2003). El trabajo y la Constitución. Madrid, España. Subdirección General de Publicaciones.
- NEVES, M. (1989). Fuentes y principios laborales en la constitución. Lima, Perú: Editorial cultural Cuzco.
- PALOMEQUE, M. (1989). La función histórica del derecho al trabajo. ciudad de Lima, Perú: Editorial Cultural Cuzco.
- PASCO, M. (2004) El Tema del Trabajo en el derecho constitucional peruano. Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Lima Perú. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

PASCO, M. (2009). Evolución y tendencias de la constitución de los derechos laborales en América latina. Ciudad de Lima, Perú: Editorial Jurista Editores EIRL.

REYMER, G. (2008) Derechos Humanos Sociales.

Ponencias desarrolladas del IX congreso nacional de derecho constitucional / Asociación Peruana de Derecho Constitucional, Colegio de Abogados de Arequipa. Arequipa.

RODRÍGUEZ, J. (2007) Derechos fundamentales y relaciones laborales. Buenos Aires. Astrea de A. y R. Depalma.

SANGUINETI, W. (2007) Derecho Constitucional del Trabajo del Trabajo. Relaciones de Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima, Peru. Gaceta Jurídica. 1era Ed. Gaceta.

SANGUINETI, W. (2009) Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica. Lima. Grijley.

Van der Laart, B. (2001). Cláusulas sociales y reformas normativas en la región. Derecho&sociedad.

ARIAZ, Á. (2009) La acción normativa en la Organización Internacional del Trabajo.

BENJAMIN, A. (2010) Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo; [traducción, Cora Zapico Landrove]. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

BADAJOS: Abecedario

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ. 1993 Comunidad Andina De Naciones. (2007) Decisión 584: sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo; Resolución 957: Reglamento del Instrumento

Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima. Comunidad Andina: Instituto Laboral Andino.

CRUZ, J. (2009) Compendio de derecho del trabajo. Madrid: Tecnos.

EZQUERRA, L. (2010) Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral. Barcelona: Atelier.

FAVOREAU, L. (1991) El bloque de constitucionalidad (simposium franco- español de Derecho Constitucional) Universidad de Sevilla. CIVITAS: Madrid.

HAKANSSON, C. (2012) Curso de Derecho Constitucional. Universidad de Piura. Colección Jurídica. 2da. Ed. Palestra: Lima.

LANDA, C. (2010) Los Derechos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: Palestra Editores.

LENGUA, C. (2011) El derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En. Soluciones Laborales. Lima. N°46.

RETORTILLO, M. LORENZO P. (2009) Derechos Fundamentales y Constitución. Civitas. Madrid: 1998.

MEDINA, M. (1996) La vinculación negativa del Legislador a los Derechos Fundamentales. McGraw- Hill /Interamericana de España S.A. Madrid.

MESIA, C. (2004) Derechos de la persona. Dogmatica Constitucional Lima: Fondo Editorial del Congreso de la Republica.

Montoya, A. (2009) Curso de seguridad y salud en el trabajo. Madrid. Centro de Estudios Ramón Areces.

NEVES, J. (2002) El título preliminar de la Ley General de Trabajo” Ius et veritas. Lima, año 13, número 25.

- NOGUEIRA, H. (2009) La interpretación constitucional de los derechos humanos. Lima: Ediciones Legales.
- OIT Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- OIT (1971) La OIT y la seguridad y la higiene del trabajo. Ginebra: ATAR. 62 p.
- OIT (1996) La seguridad y salud en el trabajo en el proceso de integración de la unión europea. Lima. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.24p.
- OSPINA, E, como. (1995) Salud y trabajo: derecho y realidad. Lima: Instituto Salud y Trabajo.
- OSPINA, E. (2003) Legislación sobre la seguridad y salud en el trabajo: sector industria. Lima: CGTP.2003.
- OSPINA, E. (2011) El derecho a la seguridad y salud en el trabajo: principios / En Derecho & Sociedad. Lima. Año 22, No. 37.
- PAREDES, B. (2013) Seguridad y salud en el trabajo, nueva normativa. Lima. Gaceta Jurídica.
- RODRÍGUEZ, R– BURRIEL, P. (2010) La prevención de riesgos laborales en la temporalidad. Granada: Comares.
- RUBIO, M. (2012) Para conocer la Constitución de 1993” Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- SALA, T. (2011) Manuales Derecho de la prevención de riesgos laborales, 7ma Edición. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- SALCEDO, C. (2000) El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores. Valencia: Tirant lo Blanch colección laboral.
- SULMONT, D. (2012) En Plaza, Orlando (coordinador). Cambios Sociales en el Perú 1968-2008. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.2da Edición.

- TOYAMA, J. (2011) Seguridad y Salud en el trabajo: realidad y retos de las fiscalizaciones laborales. En. Soluciones Laborales N°39.
- UGAZ, M. (2011) Implicancias de la Ley de seguridad y salud en el trabajo / Mauro Ugaz Olivares, Sebastián Soltau Salazar. En: Derecho & sociedad. Lima. Año 22.
- ULLOA, D. (2009) El surgimiento del Derecho Laboral en el Perú”. En Estudios del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Lima: GRIJLEY.
- ULLOA, D. (2009) Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social. En: SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo [et al.]. Libro homenaje a Javier Neves Mujica-- Lima: Grijley.
- VARILLAS, W. (1995) La Constitución y el derecho a la salud” En: comp. Salud y trabajo; derecho y realidad. Lima: Instituto Salud y Trabajo.

RECURSOS ELECTRONICOS

D.S. N°007-2001-TR. (12 de junio del 2014).

<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd38/Peru/DS007-01.p>

SINDICATO UNION GENERAL DE TRABAJADORES. 1995 “Ley de Prevención de Riesgos Laborales” (BOE 10.11.95). Consulta: 15 de octubre del 2013.

<http://www.ugt.es/DatoBasico/prl08.pdf>

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Recurso de Internet. Consulta: 08 de abril del 2014.

http://www.tc.gob.pe/tratados/uni_ddhh/instru_alca_gene2/pidesc.pdf

UGARTE CATALDO, José Luis. (2013) LA TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y EL DERECHO DEL TRABAJO: DE ERIZO A ZORRO.

Rev. Derecho (Valdivia). Consultado el 13 de abril del 2013.

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718.

MTPS. D.S. N°007-2001-TR en: Recurso de

<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd38/Peru/DS007-01.pdf>

OIT. Recurso de Internet. Consulta: 30 de octubre del 2013.

<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>,

OIT. Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 981155). (2017 julio 14). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf.

"Trabajo a gran altitud y ergonomía, temas del 7° SISO. (2016, Septiembre 29). revistaseguridadminera.

com.<http://www.revistaseguridadadminera.com/salud-ocupacional/trabajogranaltitudergonomia-temas-del-7o-siso/http://www.revistaseguridadadminera.com/salud-ocupacional/trabajo-gran-altitud-ergonomia-temas-del-7o-siso/>"

Programa de seguridad basado en el comportamiento (Julio11)
[.revistaseguridadadminera.com.http://www.revistaseguridadadminera.com/comportamiento/programa-de-seguridad-basado-en-el-comportamiento-yo-aseguro/](http://www.revistaseguridadadminera.com/comportamiento/programa-de-seguridad-basado-en-el-comportamiento-yo-aseguro/)

VIDEO

Enrique, V. [Minería UNAM].(2016, Junio 22).Conferencia ¿Qué es seis sigma?. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=gBRuKNIpoHo>
Código de Ética en la Seguridad y salud en el Estado Peruano. Recuperado de <https://www.Peru.gob.pe>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“EFICACIA DE LA LEY N°29783 Y SU MODIFICATORIA LEY N° 30222 EN SEGUERIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR PUBLICO – UGEL 12 CANTA –LIMA ,2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DESCRIPCIÓN Y MÉTODO	OTROS
GENERAL	GENERAL	PRINCIPAL	INDEPENDIENTE	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN
¿DE QUÉ MANERA ES EFICAS LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO - UGEL 12 CANTA EN EL CONTEXTO DE LA LEY N°29783 Y SU MODIFICATORIA POR LEY N°30222 DURANTE EL PERIODO 2017?	Determinar el grado de eficacia de la aplicación de las normas procesales laborales referidas a la actividad probatoria en los procesos sobre indemnización por daño a la salud de los trabajadores de la UGEL 12 CANTA, en el contexto de la Ley Nro. 29783 y su reglamento.	La implementación la ley de seguridad y salud en el trabajo en la UGEL 12 CANTA, que permitirá la mejora del desempeño de los trabajadores de la institución. mecanismos objetivos en la implementación de la ley de seguridad y salud en el trabajo en la UGEL 12 CANTA	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en el sector publico UGEL 12 Canta.	Experimental,	Población del sector público de la Provincia de canta.
			DEPENDIENTE:		
			requisitos mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.	Pre y Post Test.	
					TAMAÑO DE MUESTRA:
					trabajadores (administrativos) de la UGEL N 12- CANTA que son una cantidad manejable.
					RECOLECCIÓN DE DATOS:
					* Pre Test. * Post Test. * Fichas de Observación

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

PRE TEST

NOMBRE:

INDICACIONES: Responda a las siguientes preguntas, eligiendo entre **SÍ** y **NO**, marque su respuesta con una equis (x) o un aspa (+). Tenga en cuenta las situaciones bajo las cuales se plantea cada pregunta y su reacción si se diera ésta al día de hoy.

PREGUNTAS		RESPUESTAS	
		SI	NO
1	¿Sabe que es La Ley De Seguridad Y Salud En El Trabajo General?		
2	¿Conoce o sabe que es la SUNAFIL?		
3	¿Conoce sobre las obligaciones de su empleador?		
4	¿Sabe usted como reclamar sus derechos?		
5	¿Sabe usted que es la ergonomía?		
6	¿En su actividad diaria está expuesto a esfuerzo físico radiactivo?		
7	¿Cuenta con equipos y materiales de protección personal?		
8	¿Sabe el significado de EPPs?		
9	¿Sus ambientes son confortables y seguros?		
10	¿Su institución cuenta con comité de seguridad?		

POST TEST

NOMBRE:

INDICACIONES: Responda a las siguientes preguntas, eligiendo entre **SÍ** y **NO**, marque su respuesta con una equis (x) o un aspa (+). Tenga en cuenta las situaciones bajo las cuales se plantea cada pregunta y su reacción si se diera ésta al día de hoy.

PREGUNTAS		RESPUESTAS	
		SI	NO
1	¿sabe que es La Ley De Seguridad Y Salud En El Trabajo General?		
2	¿conoce o sabe que es la SUNAFIL?		
3	¿conoce sobre las obligaciones de su empleador?		
4	¿sabe usted como reclamar sus derechos?		
5	¿sabe usted que es la ergonomia?		
6	¿en su actividad diaria está expuesto a esfuerzo físico radiactivos?		
7	¿cuenta con equipos y materiales de protección personal?		
8	¿sabe el significado de EPPs?		
9	¿sus ambientes son confortables y seguros?		
10	¿su institución cuenta con comité de seguridad?		
11	¿en caso de emergencias sabe usted cómo proceder?		
12	¿conoce usted sobre Seguridad Electrica?		
13	¿conoce usted sobre seguridad contra insendios?		
14	¿conoce usted sobre materiales peligroso?		
15	¿conoce usted sobre higiene y salud ocupacional?		
16	¿conoce usted sobre código de colores?		
17	¿conoce usted sobre algún tipo de sistema de seguridad?		
18	¿conoce usted si la institución cuenta con planes de contingencias?		
19	¿sabe usted los números de emergencia en caso de suscitarse una?		
20	¿cuenta su institución con señalización adecuada?		



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POSGRADO UNIDAD DE POSGRADO
DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE MINAS**

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS:

EFICACIA DE LA LEY N 0 29783 Y SU MODIFICATORIA LEY N 030222 DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN EL SECTOR PÚBLICO - UGEL 12
CANTA-LIMA, 2019

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO INFORMANTE

- 1.1 Apellidos y nombres: Nancy Beatriz RODRIGUEZ MEZA
- 1.2 Grado Académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Escuela de Posgrado
UNDAC

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

--

Firma del experto informante
DNI. 04014195
 <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION ESCUELA DE POSGRADO</p> <p><i>N. Beatriz M.</i></p> <p>Dra. Nancy Beatriz RODRIGUEZ MIEZA DIRECTORA</p>



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
INGENIERIA DE MINAS**

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCION OE DATOS:

EFICACIA DE LA LEY N 0 29783 Y SU MODIFICATORIA LEY N 030222
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN EL SECTOR PÚBLICO -
UGEL 12 CANTA-LIMA, 2019

I DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO INFORMANTE

1.1 Apellidos y nombres: Edith Roció LUIS VASQUEZ

1.2 Grado Académico: Doctor

1.3 Cargo e institución donde labora: Escuela de Posgrado

UNDAC

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		s	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado									✓											
2. OBJETIVIDAD	Expresión en capacidades observables									✓											
ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales											✓									
. ORGANIZACION	Existe una organización lógica														✓						
. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad														✓						
NTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información requerida												✓								
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos														✓						
COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones													✓							
.METODOLOGIA	Responde al propósito que se persigue														✓						
PUNTAJE PARCIAL		0				0				45%				75%				0			
PUNTAJE TOTAL																					

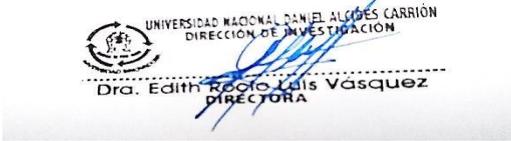
VALORACIÓN

PROMEDIO	75%
----------	-----

VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se puede aplicar tal como está elaborado

Firma del experto informante
DNI. 04079668




**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
INGENIERIA DE MINAS**

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCION OE DATOS:

EFICACIA DE LA LEY N 0 29783 Y SU MODIFICATORIA LEY N
030222 DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN EL
SECTOR PÚBLICO - UGEL 12 CANTA-LIMA, 2019

I DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO INFORMANTE

- 1.1 Apellidos y nombres. Mery Rocio PEREZ SAENZ
- 1.2 Grado Académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora Escuela de
Posgrado UNDAC

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		s	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Formulado con un lenguaje apropiado									✓											
2. OBJETIVIDAD	Expresión en capacidades observables									✓											
ACTUALIDAD	Adecuado a los requerimientos actuales											✓									
. ORGANIZACION	Existe una organización lógica														✓						
. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad														✓						
INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información requerida												✓								
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos														✓						
COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones													✓							
.METODOLOGIA	Responde al propósito que se persigue														✓						
PUNTAJE PARCIAL		0				0				45%				75%				0			
PUNTAJE TOTAL																					

VALORACIÓN

PROMEDIO	75%
----------	-----

VALORACIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento se puede aplicar tal como está elaborado

	Firma del experto informante	
DNI.	40769896	
	Mg. Mery Rocio Pérez Saenz	
	CPPe. Nro. 310238	