



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“La vulneración al derecho de la seguridad y salud en el trabajo por el mal uso de la tecnología
fuera de la jornada laboral”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTOR:

Lizandro Rodrigo Quispe Quispe (**ORCID:** 0000-0003-4256-9492)

ASESORA:

Mgtr. Clara Isabel Namuche Cruzado (**ORCID:** 0000-0003-3169-9048)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

CALLAO- PERÚ

2019

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicado a mis padres por darme la oportunidad de ser un profesional, a mis tíos, a mis hermanos por su apoyo moral e incondicional y a todas aquellas personas que son parte de mi progreso.

-Lizandro Rodrigo Quispe Quispe

AGRADECIMIENTO

La presente tesis está dedicado a mis padres por su apoyo incondicional, a la Universidad por ser ente de sabiduría y a los docentes por su amplia experiencia como intermediarios de conocimiento.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **LIZANDRO RODRIGO QUISPE QUISPE**, con DNI N° 70184152, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho.

Declaro la autenticidad de mi estudio de investigación denominado **“LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA FUERA DE LA JORNADA LABORAL”**, para lo cual, me someto a las normas sobre elaboración de estudios de investigación al respecto.

Así mismo, declaro que:

- 1) La tesis es de mi autoría, se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes que fueron consultadas para realizar la investigación en tal sentido, esta tesis no es plagio.
- 2) Los datos que presentan son resultados reales, ya que los datos del estudio son datos reales en materia de seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que los resultados sirvan de aporte para otras investigaciones.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a los dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Callao, 08 de mayo del 2020



LIZANDRO RODRIGO QUISPE QUISPE
DNI N° 70184152

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	12
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2. Escenario de estudio.....	14
2.3. Participantes.....	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
2.5. Procedimiento.....	17
2.6. Método de análisis de información.....	17
2.7. Aspectos éticos.....	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	42

RESUMEN

El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, es un derecho que tiene no más de una década en el marco legal peruano. Por lo que el Estado a través de un ímpetu de protección laboral ha ejercido potestad de prevención y/o garantías para un ambiente óptimo y/o calidad para desarrollar las actividades laborales. Es por ello, que conforme evoluciona las relaciones laborales también lo hacen las situaciones de conflicto tales como La Vulneración al Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo por el mal uso de la tecnología fuera de la jornada laboral ejercido por el empleador. Esta es; una mala práctica que surge a través de una delegación de funciones al empleado estando fuera del horario de trabajo; causando problemas psicosociales tales como: el estrés laboral y/o problemas con la salud (depresión - ansiedad). Por ello, la presente tesis tiene como finalidad demostrar que los factores psicosociales influyen en la Seguridad y Salud en el Trabajo que se dan en los centros laborales por el mal uso de la tecnología fuera de la jornada laboral.

Para ello se utilizará un enfoque cualitativo experimental de tipo jurídico – propositivo de nivel explicativo. Para ello se entrevistarán a cinco especialistas de la materia, confirmando así que el mal uso de la tecnología para realizar el trabajo asignado fuera de la jornada laboral causa un problema psicosocial en los trabajadores, por el cual es necesario establecer las políticas y/o medidas de seguimiento para prevenir dicho riesgo psicosociales.

Palabras clave: Derecho a la seguridad y salud en el trabajo, jornada laboral, riesgos psicosociales.

ABSTRACT

The right to safety and health at work is a right that does not have more than a decade in the Peruvian legal framework. Therefore, the State, through a boost for labor protection, has exercised the power of prevention and / or guarantees for an optimal environment and / or quality to develop work activities. That is why, as labor relations evolve, so do conflict situations such as Violation of the Occupational Health and Safety Law due to the misuse of technology outside the working day exercised by the employer. This is; a bad practice that arises through a delegation of functions so that the employee is out of working hours; causing psychosocial problems such as: work stress and / or health problems (depression - anxiety). Therefore, this thesis aims to demonstrate that psychosocial factors influence Occupational Health and Safety that occur in the workplace due to misuse of technology outside the workday.

For this, an experimental qualitative approach of a legal explanatory level will be used. For this, five specialists will be interviewed on the subject, confirming that the misuse of technology to perform the work assigned outside the workday causes a psychosocial problem in the workers, for which it is necessary to establish the policies and / or follow-up measures to prevent such psychosocial risk.

Keywords: Right to safety and health at work, working hours, psychosocial risks.

I. INTRODUCCIÒN

En pleno siglo XXI el hombre ha ido creando nuevas formas de relación jurídico laboral para cubrir la demanda de trabajo, de modo que los sujetos (empleador y empleado) deben estar ligados a través de un convenio de trabajo aplicando los componentes necesarios de este para resguardar ambos derechos, sin embargo, dichos elementos no cubren en su totalidad los derechos labores en cuanto a las condiciones física y psicomental. Para dar auxilio a ello, la Carta Magna del Perú sostiene que el trabajador puede laborar libremente con arreglo a ley (Art.-literal 15A) además que el empleado puede sujetarse a las diferentes modalidades formales de trabajo (Art. 23). Es oportuno decir que el Gobierno impulsa los parámetros de progreso socioeconómico, mediante las políticas públicas de fortalecimiento productivo, por lo que el empleado debe recibir una compensación económica equitativa y suficiente por la actividad que realice dentro de la organización, por lo que la Ley N° 1378 otorga plena responsabilidad al empleador por los accidentes laborales que se ocasionen en el centro de trabajo. Siguiendo la misma línea exponencial, el 20 de agosto de 2011 se crea la Ley N° 29783, ley que tiene el objetivo de aplicar una cultura de preparación ante de los peligros de los centros de trabajo que sugieren de cada organización pública o privada. De modo que ninguna actividad laboral está libre de accidentes que surgen en el ambiente de trabajo, cuyo factores internos o externos encierran esta problemática. Para ello, Cabenalles Torres (2001) sostiene que los sucesos subestándares de trabajo [...] son sucesos insólitos, puesto que es un impulso repentino e imprevisto, ocasionado dentro de la organización, y que es evaluado como lesiones. Es decir, que los resultados de los accidentes laborales repercuten en la salud del empleado.

Es por ello que Capon Filas y Giorlnadini (1987) expresan que. Un accidente laboral es el suceso proveniente de una fuerza violenta y repentina de una causa exterior, que sucede dentro de la relación de trabajo y que, ataca la integridad psicofísica del trabajador produciendo un perjuicio, derivado como absoluta o parcial. En ese sentido, lo acontecido por causa natural o de fuerza mayor acarrea resultados en el trabajador, causando un perjuicio en la salud de este. Al respecto Cortes Carcelen (2002) señala que:

El trabajador se presta conforme a las instrucciones que da el empresario con sometimiento a sus directrices en cuanto al modo, intensidad, tiempo y lugar, integrándose al trabajador a un todo organizado que no contrala, encontrándose impedido de establecer por sí mismo las medidas de seguridad necesarias para llevar a cabo su trabajo, por lo que éstas descansan

en el empresario. Con la actual configuración de la obligación general de prevención la deuda del empleador se extingue a la protección del trabajador, de su salud y seguridad, siendo suficiente entonces con que el daño se produzca como causa o consecuencia de la prestación laboral para que se proceda al análisis de los demás elementos tonificantes de la responsabilidad contractual sin determinar si el daño se deriva de un incumplimiento contractual del empleador. En consecuencia, la responsabilidad el empleado frente a un accidente de trabajo o enfermedad profesional es contractual. (p. 64)

De conformidad a lo anterior expuesto, el empleador tiene conocimiento que todo trabajo sobrevenido fuera de la jornada laboral, es debidamente compensado puesto que; según la teoría normativa todo trabajo ejercido fuera del horario laboral suma como tiempo extra siempre en cuanto sea comunicado antes del término de la jornada de este. Dicho en otras palabras, el tiempo extra laboral ejercido por el empleado debe ser compensado económicamente y para el cumplimiento de este es exigible que sea comunicado antes del término de horario de trabajo. Y que toda actividad encomendada fuera de la jornada de trabajo será de responsabilidad del empleador.

Por otro lado, en la actualidad tenemos presente el síndrome del quemado (síndrome de burnout). Pero para hablar sobre ello nos remataremos al origen, puesto que Barraza y Jaik (2011) señalan que:

En 1974 Freudenberger observó en una clínica para toxicómanos a los psicoterapeutas que laboraban en esta (clínica), quiénes presentaban una serie de manifestaciones de agotamiento, y una serie de síntomas de depresión y ansiedad; describiendo como estos profesionales iban modificando su conducta progresivamente y se volvían insensibles, en la mayoría de los casos, agresivos con los pacientes. En ese sentido, se puede deducir, que la carga laboral involucro en el aspecto psicosocial de los empleados, puesto que estos estaban en una constante de trabajo por lo arduos turnos de largas jornadas que se veían reflejados en la mala atención. Dicho en otras palabras, el síndrome del quemado es; un estrés crónico de trabajo, como consecuencia de la no desconexión del trabajo, particularmente por la conexión digital (internet), causando problemas en la salud, a nivel persona, laboral y social, que se manifiesta en la baja productividad y mala atención con el

usuario. (p. 133)

Al respecto de la salud de los trabajadores la Organización Mundial de la Salud (2019) sostiene. "Los riesgos que enfrenta la salud en los centros de trabajo, que incluyen diferentes áreas son zonas de peligros, porque el estrés laboral está en toda área geográfica resultando como enfermedades ocupacionales que perjudican otros problemas de salud. Además, las condiciones, el cargo y la posición jerárquica del centro laboral también afectan a la salud". (pp.1). De modo, que los empleados laboran bajo presión o en condiciones poco optimas, que interrumpen la realización de actividad productiva. Por otro lado, la atención sanitaria general.

Por lo tanto, la OMS cataloga a la salud psicosocial del entorno laboral; como un elemento que debe ser atendido frente a las situaciones de estrés. Y que producto de estas causas son los perjuicios de la salud psicologica de los empleados. Al respecto en el trabajo de investigación de Cialzeta J. R. (2013) expone que el síndrome de burnout. "Los agentes de salud de un hospital de nivel alto de complejidad de la ciudad de Corrientes. Presentaron elevados síntomas de despersonalización, cansancio emocional y falta de realización personal (p.92). Por lo que podemos diferir que el síndrome del quemado realizado a los agentes de la salud, arrojo como resultado daños a la salud psicosocial al momento de ejecutar sus actividades laborales.

Bajo la misma línea expositiva. El procesamiento estadístico realizado en la Subgerencia de fiscalización de los procesos de identificación, Lima – 2017 demostró la existencia de una relación inversa entre el ejercicio laboral y el síndrome de burnout. Obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman de -0.566, la cual indica que a un alto desempeño laboral el síndrome del quemado es bajo y viceversa. (Heredía, 2017, pp.85).

De modo que podemos denotar que existe una relación del síndrome de burnout y el descargo laboral, dado que influye en la salud de los empleados y el aspecto productivo al momento de realizar sus actividades encomendadas respecto a contenido de la relación laboral. Al respecto International Labour Organization (2019), expone que:

Aproximadamente un tercio de la fuerza laboral mundial (36.1 por ciento) ahora trabaja horas excesivas - definido como trabajando regularmente más de 48 horas por semana. Las horas de trabajo excesivas son a menudo requerido por los bajos salarios y los trabajadores que enfrentan estas condiciones están es proporcionadamente representadas en los países

en desarrollo. Mientras los hombres son más probabilidades de trabajar horas excesivas, esto no representan a las mujeres que pasan horas considerablemente más largas dedicadas a tareas y cuidados domésticos trabajo. Se asocian horas de trabajo excesivas con efectos crónicos de fatiga que pueden conducir a problemas de salud como enfermedades cardiovasculares y trastornos gastrointestinales, así como más pobres estado de salud mental, incluidas tasas más altas de ansiedad, depresión y trastornos del sueño. Aumento de los riesgos de enfermedades no transmisibles. están vinculados a horas de trabajo excesivas, con un mayor riesgo observado en mujeres, lo que sugiere que los empleadores deberían considerar cómo mejorar gestionar las demandas de equilibrar el trabajo y Vida familiar de mujeres y hombres trabajadores. Mientras otros factores (como autonomía, presión para trabajo horas extras y bajas recompensas) también contribuyen a tales factores de riesgo, en general, reducir las horas de trabajo excesivas puede contribuir a mejorar Resultados de la SST. El informe de 2019 de la OIT Comisión global sobre el futuro del trabajo estados que: "Los límites de horas de trabajo excesivas reducir accidentes laborales y asociados riesgos psicosociales". (p. 54)

Sin embargo, es oportuno expresar que también existe el tecnoestrés, el cual es consecuencia de toda manipulación tecnológica para la ejecución de determinadas actividades laborales, y como consecuencia del mismo produce perjuicios mentales en el empleado. Es por ello que Letona Rivas G. E. (2016), concluye en su trabajo de investigación que. Los colaboradores se encuentran en un nivel promedio de tecnoestrés debido a la tensión laboral, provoca pérdida de memoria en las actividades que debían de realizar en su jornada laboral, cansancio mental por trabajar más de dos horas frente al monitor. (pp. 68). Así mismo, podemos deducir que los desarrollos de las actividades laborales exigen de un presupuesto tecnológico para la ejecución de las mismas, de modo que existe un nivel de correlación entre estos, de modo que podemos apuntar a una desconexión de los medios tecnológicos. A ello, en el trabajo de investigación de tesis de Torres Cancino (2016), sostiene que:

La ausencia de un derecho al debido descanso del trabajador vulnera el estado de salud, física, psicológica y mental, estando expuesto a disminuir su productividad, toda vez que el hombre no es una máquina que pueda continuar trabajando sin prestar algún perjuicio,

razón por la que resulta relevante la regulación o establecimiento de límites a su labor. (pp. 68)

De manera que podemos deducir que el resultado de estar ligados virtualmente al trabajo ocasiona problemas a la salud de empleado, ya sea en su vida personal o profesional.

Por otro lado, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2019). Las encuestas de ESENER 2019 arrojan nueva luz sobre los riesgos ocupacionales emergentes para la seguridad y la salud, respecto a la causal de la digitalización. De modo, que podemos sostener que la digitalización es un factor de índole importante en cuanto a los riesgos ocupacionales.

A la misma medida, encontramos que existe dos sentencias sobre; la primera respecto a daños derivados de exposición a riesgos psicosociales (TSJ de Catalunya – España, nro. 7055/2017), y segundo; respecto a indemnización a trabajadoras como consecuencia de la exposición a conflictos personales con compañeros (Juzgado de lo Social nº1 de Eibar Nº117/2017). Resulta que fallos sostiene la razonabilidad del riesgo psicosocial por colisión interpersonales, mismos que no son atendidos por el empleador, puesto que por su mismo rango de jerarquía debía establecer parámetros de prevención frente a las patologías que padecía la trabajadora. Dicho en otras palabras, el seguimiento del estado de salud, corre por parte del empleado, en función a que exista un ambiente óptimo que no interrumpa con la funcionalidad empresarial, dicho en otras palabras; hacer un seguimiento psicosocial que garantice un clima laboral de calidad.

En conclusión, toda actividad laboral que ejerce el empleado fuera del horario de trabajo encomendado por el empleador genera un estrés (síndrome del quemado), que se caracteriza por cambios en la vida personal y profesional del empleado, causando bajo rendimiento y/o productividad y cambios en la actitud laboral. Además, la empresa en pro del bienestar de sus empleados debe realizar seguimientos respectivos al tema de la seguridad psicosocial.

Para efectos de una mejor comprensión en cuanto a los términos técnicos de la presente tesis, que sostiene el marco teórico, a continuación, se desarrollara de forma efectiva algún término.

Con la finalidad de un desarrollo efectivo de la presente investigación. Imenda (2014) afirma. Los marcos teóricos como los conceptuales dan vida a una investigación (pp. 185-195). De modo que involucra carácter de conceptual de los elementos usados en la investigación. Evans

(2007) sostiene que. Una investigación sin el marco teórico o conceptual dificulta a los lectores determinar la posición académica y los factores subyacentes a las afirmaciones y / o hipótesis del investigador (pp.211-230). Entonces, podemos deducir que el marco teórico forma de vital importancia para el desarrollo la investigación.

Es por ello que la seguridad y salud en el trabajo; es un aspecto de carácter importante que surge de las condiciones laborales en la que el empleado desarrolla sus actividades, del cual debe reunir una serie de estándares para una óptima productividad. Es por ello que Worcester (2017) sostiene que. La seguridad se refiere a los procedimientos y otros asuntos tomados para evitar que los trabajadores se lesionen o enfermen. (p. 1) Con el fin preventivo ante accidentes que sugieren de la actividad laboral. Sin embargo, Wakeling (2017) expresa que. La salud y seguridad en el lugar de trabajo, se refiere al derecho de cada empleado, independientemente de la industria, a realizar su trabajo diario en un entorno seguro. (p. 3) Es por eso que la Gobernanza (2019) afirma que. Existe más de 250 documentos de la OIT sobre administración e inspección de trabajo respecto a la seguridad y salud en el trabajo, incluidos los convenios y recomendaciones y la Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, informes técnicos y publicaciones, material de capacitación (p.257). De modo que podemos decir que la seguridad en el trabajo es un elemento crucial para minimizar accidentes, lesiones y muertes.

Al respecto al primer punto cabe mencionar que en todo centro de labor ya sea como ente público o privado sucede accidentes de trabajo por lo que. Cabanalles Torres (2001) afirma. Es aquel suceso anormal, resultante de un ente imprevisto y repentino, sobrevenido de la actividad laboral. (p.18). De igual modo Capon Filas y Giorlandini (1987) sostienen que. Es aquella acción inesperada violenta de una fuente exterior, que se desarrolla durante el trabajo que ataca la integridad psicofísica, produciendo un perjuicio; determinado como parcial o absoluta, o como transitoria o permanente. (p.20). De modo que podemos denotar que los accidentes laborales involucran el espacio geográfico sujeto de la relación laboral. Por lo que las medidas de prevención en el trabajo descansan en el empresario, que se expande al amparo de la integra del empleado (Cortés Carcelén, 2002, p.64). De ahí que, los accidentes de trabajo ocurridos por fuerza mayor o caso fortuito deben ser de responsabilidad del empresario a fin de se proteja la seguridad y salud del empleado.

De modo, que es aquella lesión física que le ocurre al empleado por consecuencia ajena del trabajo que realiza (Fernández, Pérez, Menéndez y Lázara, 2007). Por lo que involucra una

afectación al trabajador, de modo que se puede considerar los siguientes elementos; causa externa, instantaneidad y lesión. Mismos que se clasifican en; accidente leve y accidente incapacitante, según el grado de incapacidad del accidente laboral que pueden ser total – temporal, parcial permanente, total – permanente y accidente mortal.

Por otro lado, sobreviniente de los sucesos expresados con anterioridad existen enfermedades profesionales, toda vez que se ha establecido la relación de causa-efecto, entre los riesgos a los cuales están expuestos los empleados. (Palomino, 2019, p.45). En tal sentido, existen factores de riesgos laborales, tales como; físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Sin embargo, la NTS N°068-MINSA/DGSP-V.1., no complementa las enfermedades que sobrevengan de los agentes psicosociales.

A lo que apunta, que las enfermedades psicosociales son provenientes de la carga laboral que se expresa a través del estrés ante diferentes situaciones de la misma coyuntura. (Turbilino, 2019). De modo que, el estrés laboral surge de la relación laboral causando negatividad del desarrollo de las actividades. Por lo que los factores de riesgos psicosociales deben ser evaluados en; factores de riesgo psicosocial individuales, psicosocial extra laborales y psicosocial intralaborales

Por lo que Santos Garcia, C. J. (2019). Los riesgos psicosociales son también indicadores de acoso y repercuten en la productividad, así como en la salud de los trabajadores. Por lo que afecta el rendimiento laboral dentro de la organización. Tanto como; la deficiencia en el diseño de puestos y tareas, la organización la gestión del trabajo, en la forma de vinculación, y contexto social o entorno en que se desarrolla el trabajo.

Dicho lo anterior hoy en día presentamos el síndrome del quemado. Freudenberger H. (1974) expone que. La sobrecarga de trabajo ocasiona, entre otros síntomas, sensación de agotamiento e insatisfacción. (p.3). Algunas características del más cercanas son: agotamiento emocional; disminución y pérdida de recursos emocionales, despersonalización; desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad. Y como consecuencias son; aumento de la presión arterial, inflamaciones localizadas, aumento de la glucemia, descenso de la síntesis proteica, digestión sistemas inmunes y respuestas alérgicas, aumento de la frecuencia cardiaca y respiraría, aumento de la coagulación y aumento de los ácidos estomacales

Por lo que (Espinoza, 2019) propone. Potenciar la intersupervisión, educación grupal, liderazgo motivador, seguimiento de rendimiento e incentivo del cambio-regeneración

institucional. Así como sensibilizar a las organizaciones laborales y sindicales para mejorar la salud del trabajador y la eficiencia de la institución.

En relación a la formulación del problema del presente proyecto de investigación. Bernal (2010) sostiene que; en la investigación, un problema hace referencia a algo que se debe responder, detallar y/o contribuir con una posible solución (p.88). Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista. (2013) afirman que el problema de la búsqueda es desglosar y especificar la mejor manera formal la idea de investigación (p. 41). Asimismo, Vargas (2006) manifiesta que todas aquellas preguntas de investigación direccionan al investigador a resolver la problemática planteada, por lo que es importante delimitar y plantear correctamente la problemática (p. 11). En tal sentido, las formulaciones del problema de la presente tesis son:

PROBLEMA GENERAL – PG	PROBLEMAS ESPECÍFICOS – PE	
PG.- ¿De qué manera el mal uso de la tecnología fuera de la jornada de trabajo vulnera al derecho de la seguridad y salud en el trabajo?	PE1: ¿De qué manera el mal uso de la tecnología repercute en el aspecto psicosocial de los trabajadores?	PE2: ¿Cómo el mal uso de la tecnología repercute en la salud de los trabajadores?

Nota: Elaboración propia

De modo que la justificación de la presente tesis se da por las recientes formas de explotación laboral. Debido a que, el empleador teniendo amplio conocimiento de los derechos laborales y funcionales de sus empleados comete errores al disponer funciones a sus trabajadores fuera de la jornada de trabajo. Ya que en la teoría el simple hecho de comunicarse con el empleado para realizar un trabajo fuera de la jornada laboral, es haciendo conocimiento antes de la finalización de la misma. Cabe mencionar que es bien compensado como horas extras. Sin embargo, la consecuencia de dicha negligencia repercute en los empleados, expresándose en estrés (síndrome del quemado) bajo rendimiento laboral, baja productividad, cambios de carácter, problemas en la salud.

Por lo que, la relevancia de la presente tesis radica en la prevención de los riesgos psicosociales en los trabajadores dentro de la empresa. De modo que el empresario se involucre por el bienestar de sus empleados y por el tráfico del trabajo dentro de la empresa. De modo que la presente investigación contribuye con la sociedad de manera teórica-normativa, brindando aporte socio-legal sobre la aplicación y/o seguimiento de las políticas de prevención respecto a los derechos derivados del derecho a la seguridad y salud en el trabajo. De modo que resulta que las políticas de prevención frente al mal uso de la tecnología fuera de la jornada laboral garanticen un debido descanso ininterrumpido obteniendo como resultados agentes de actividad laboral en buen estado psicosocial con alto nivel de productividad. Los cuales se determinan en los siguientes objetivos:

OBJETIVOS DEL TRABAJO DE TESIS		
OBJETIVO GENERAL OG	OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE	
OG. - Analizar de que forma el mal uso de la tecnología vulnera el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo	OE1.- Analizar de que forma el uso de la tecnología repercute en el aspecto psicosocial de los trabajadores	OE2.- Analizar de que forma el mal uso de la tecnología repercute en la salud de los trabajadores.

Nota: Elaboración propia

Y en relación a los supuestos son:

SUPUESTOS DEL TRABAJO DE TESIS		
SUPUESTO GENERAL SG	SUPUESTOS ESPECÍFICOS SE	
SG.- El mal uso de la tecnología vulnera el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, porque el empleado delega	SE1.- El mal uso de la tecnología repercute en el aspecto psicosocial de los trabajadores porque ocasiona	SE2.- El mal uso de la tecnología repercute en la salud de los trabajadores ocasionando estrés laboral.

funciones laborales al empleado fuera de la jornada laboral.	dependencia laboral – síndrome del quemado.
--	--

Nota: Elaboración propia

II. MÉTODO

Cabe mencionar que la metodología es una construcción de medios para una investigación escrita y que relaciona al método, por lo que Bernal (2006) considera que el modo es un ente de dos perspectivas: la metodología como estudio descriptivo, explicativo y de justificación, y por otro lado la metodología como grupo de etapas de investigación.

2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se aplicara en la presente tesis es el jurídico-descriptivo, puesto que el presente tipo está dirigido a dar una mayor profundidad de acercamiento respecto a la materia de investigación y la evolución de esta. Al respecto Tantaleán (2015) sostiene que: “Es un tipo de estudio dirigido al conocimiento de la actualidad, expuesto en el espacio tiempo” (p.22) . Es decir, el investigador se centra en dar a conocer las características del fenómeno en evaluación.

Por consecuencia, siendo parte de los objetivos el describir y explicar la problemática planteada en la presente tesis, se toma este tipo de investigación como base de la realización de la misma.

Por otra parte, el diseño metodológico que aplicare es la investigación básica, la que sostiene cómo lograre alcanzar los objetivos planteados. Al respecto Cazau, P. (2006) expone que la investigación tipo básica, tiene el objetivo de ampliar el conocimiento de una realidad que es materia de estudio. En otras palabras, me basaré en analizar el aspecto legal de un determinado tipo laboral y describir cómo es que esto van sucediendo, su trayectoria, teniendo como resultado el conocimiento. De modo, que a través del análisis y la descripción se crea un nuevo conocimiento que enriquezca las investigaciones de materia laboral.

Por otro lado, un gran número de tesis realizadas en Derecho es en base a la investigación cualitativa, puesto que ve diferentes tipos de posturas de distintos temas de entorno social, es así que Niño (2011) manifiesta que las investigaciones cualitativas tratan de analizar y recolectar la información en todos los medios, dejando de lado la numérica. Con toda la información recolectada se busca crear un nuevo conocimiento o expandir un tema, condicionado al tipo del estudio que se utilice.

El método de investigación aplicado es el Método Inductivo. Por ello, Ramos, C., Ruiz, R., De la Puente, J., y Martínez, F., refieren que el método se aproxima al derecho cuando es investigado e interpretado, expresando que el método inductivo equivale a la relación de juicio particular a afirmaciones de carácter general.

Por otro lado, también se utilizará el método analítico-sintético. Debido a que la presente investigación dará pie a un nuevo conocimiento del derecho en el marco laboral de la sociedad. A través de instrumentos que cumplen estándares de calidad, mismas que cubrirán necesidades de protección de los derechos laborales ante aquellas situaciones de vulneración a la jornada de trabajo. De modo que nuestro marco legal, garantice la protección de esta. Y como resultado de ello; los empleadores y empleados fortalezcan conductas y/o políticas de custodia ante tal problemática con elementos constitutivos normativos.

Por otro lado, la presente investigación es de nivel explicativo, porque explica el comportamiento de una unidad de análisis en función a la siguiente. La unidad de análisis uno que es la vulneración al derecho de la seguridad y salud en el trabajo por el mal uso de la tecnología y la unidad de análisis dos que viene a ser la aplicación de políticas de prevención de riesgos psicosociales, de modo que pondrá los factores de inicio y resultado. Además, es oportuno decir que surgen casuísticas tales como ¿Por qué sobreviene? y ¿en qué modos? Es decir, describir el fenómeno y las variables relacionada puesto que se dilucida de una manera eficiente y eficaz respecto al estudio.

2.2. ESCENARIO DE ESTUDIO

El escenario de estudio de la presente investigación es el marco geográfico peruano, puntualmente Lima Metropolitana. Debido que en esta jurisdicción se encuentra concentrado especialista en la materia, así como el órgano institucional oportuno para resolver las casuísticas que sugieres. De modo que permite analizar la problemática en su más alto énfasis, así como examinar si existe la aceptación de parte de los empleadores – empleados en relación al régimen laboral N° 728 con relación a la vulneración del derecho mencionado en la presente tesis.

2.3. PARTICIPANTES

Los concurrentes de las entrevistas que he realizado, han sido elemento de recolección de datos necesario entender la perspectiva profesional en materia laboral respecto a la problemática abordada. Como se ha dicho, los colegiados y su ejercicio jurisdiccional los hace oportunos candidatos de fuente informativa.

	NOMBRES Y APELLIDOS	PROFESIÓN U OFICIO	CARGO
1	Karla Giamnina Canova Talledo	Abogada	Directora de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
2	Pablo Cock Gastañeta	Abogado	Sub Director de la Sub Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
3	Gloria del Carmen Guadalupe Rodríguez Vega	Abogada	Jefa de la Unidad de Administración General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
4	Elizabeth Teresa Meléndez Taype	Abogado	Aboga de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Nota: Elaboración propia

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Arias, F. señala que las técnicas de recolección de datos son elementos de las numerosas formas de obtener la información, y los instrumentos de recolección de datos son los acervos materiales que se manejan para acumular y recopilar la información (1999, p. 25). Las técnicas e instrumentos de recolección de datos nos ayudan a explorar y analizar de forma más precisa el panorama al que nos acercamos. Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2010) nos dicen. Se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimientos (p. 583). Dicho en otras palabras, permite recolectar las posturas y/o opiniones de los participantes, brindando como resultado nuevos conceptos, los cuales cooperan al desarrollo del tema y de la sociedad misma.

TÉCNICAS

Las técnicas son los pasos y/o procedimientos que se realizara para la viabilidad de lo que quiero hallar, también son estándares de calidad que aplicare, en especial una técnica, la cual daremos a conocer a continuación:

ENTREVISTA

Según Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2010) Las entrevistas cualitativas son personalísimas, flexibles y abierta. Definidas como punto de concentración de información. De modo que permite resolver las dudas planteadas a través de las respuestas del tipo de encuesta abierta respecto al empleado que se le vulnero la jornada laboral por el mal uso de la tecnología. Como tal, la finalidad es usar estos medios de estudio para la interacción de los empleados en relación al centro de trabajo. Además, el Diccionario de Ciencias de Educación (1983) la define como medio de conciliación para determinar los hechos que surgen de la conversación. Puesto que los mecanismos técnicos tomar forma de dialogo, y lograr hallar la respuesta verbal. En conclusión, las respuestas obtenidas garantizaran la fiabilidad de la postura profesional sobre el hecho en concreto.

INSTRUMENTOS

Los instrumentos de colección de datos son los mecanismos que utilizare para aplicar las técnicas seleccionadas con anterioridad, ello nos garantizara una mejor comprensión del panorama de aproximación temática. En tal sentido, los instrumentos son dos:

GUÍA DE ENTREVISTA

La guía de entrevista es aquel medio que contiene los temas de relevancia para la elaboración de la investigación. Dado que sostiene preguntas hacia los entrevistados de tal manera que la información a recolectar sea con el fin de esclarecer cada punto a tratar del tema y de materia para analizar. Con la finalidad de poner arreglo de sí mismo y de otros, el técnico transcribe los diferentes tipos de suplencia de ideas, preguntas, resultados e información adquirida por parte del entrevistado (Borda, P., Dabenigno, V., Freidin, B., y Güelman, M., 2017, p. 24). Teniendo en cuenta que interpreta las respuestas reales de los sujetos de análisis, además de reunir una postura de los hechos suscitados, que demostraran la teoría de la problemática.

2.5. PROCEDIMIENTO

Para el desarrollo de la presente tesis se recolecto información fehaciente de carácter jurídico legal, así como argumentos normativos de especialistas de la materia. De la misma manera, se categorizo respecto a la relevancia legal, de modo que se aplicó la triangulación en relación a la convergencia, divergencia e interpretación de los colegiados.

CATEGORIZACIÓN	DEFINICIÓN	SUB-CATEGORIAS
Vulneración al Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo por el uso de la tecnología	Según Espinoza C. (2019) la tecnología vulnera la seguridad psicosocial del entorno laboral en cuanto a mal uso de este.	Las directrices encomendadas por el empleador fuera de la jornada laboral vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.
Aplicación de políticas de prevención de riesgos psicosociales respecto al régimen laboral N° 728	Las políticas de prevención por el mal uso de la tecnología fuera de la jornada laboral ocasionan daño psicosocial al empleado.	El uso adecuado de los medios tecnológicos interrumpe el debido descanso de los empleados

Nota: Elaboración propia

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

El análisis cualitativo de la información total obtenida en la ejecución de las entrevistas. Como señala Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2014). En la investigación cualitativa la recolección y el análisis se dan paralelamente; Asimismo, el análisis no es estándar, toda vez que cada estudio solicita de un bosquejo propio de análisis. En consecuencia, el análisis cualitativo es el proceso mediante el cual se organiza y manipula las respuestas obtenidas por los investigadores, tal como lo define Spradley (1990) Es el proceso a través de la organización y manipula de toda la información colectada por el investigador para relacionar, interpretar, separar significados y conclusiones. Siendo así que al interpretar brinda una conclusión, serie de pasos que nos guiaron a validar los supuestos planteados en el presente trabajo.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

La realización de cualquier tipo de investigación debe garantizar los criterios de fiabilidad respecto a lo que se busca demostrar. De modo que, el investigador, asesor, académicos, etc., comprendan lo transmitido. Dado que la investigación científica posee carácter de buena fe y una correcta elaboración debidamente asesorado por un especialista, se encuentran además otros criterios, tales como:

- Se utilizó las normas establecidas conforme al modelo APA sexta edición, como fuentes bibliográficas informativas, que garantizan que no existe plagio alguno.
- Se pondera la legalidad de derechos de autos, normado por la Ley sobre el Derecho de Autor (Decreto Legislativo N° 822).
- Se ha desarrollado en obediencia de las normas anti plagio, utilizando el Turnitin.
- Se hizo la declaración de autenticidad, el cual visa que el presente trabajo académico de mi autoría.

III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos respecto a las entrevistas realizadas a los abogados fueron las siguientes:

OBJETIVO GENERAL – OG

OG. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. ¿QUÉ CONCEPTO TIENE USTED SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Según Canova Talledo (2019), es expone que:

Es un derecho fundamental que abarca la evaluación y/o los peligros y riesgos de parte del empleador frente a un trabajador por cual tiene vínculo laboral, y alcanza a todos aquellos que formen parte o ingresen a un centro de trabajo. En ese sentido, el empleador se obliga a contar común Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que proteja de todos los riesgos dentro lo que es la organización frente a las personas.

De igual manera Cock Gastañeta (2019), sostiene que:

Es un derecho fundamental de la persona, que propende a la protección del trabajador a través de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Es responsabilidad de los empleadores poder crear un ambiente de trabajo seguro en el cual los trabajadores puedan ejercer su labor sin riesgos.

Siguiendo la línea exponencial Rodríguez Vega (2019), expresa que:

Es un conjunto de medidas que se deben respetar y aplicar dentro del centro laboral para cautelar la salud mental y física de los trabajadores; en pro de tener empleados psicológicamente saludables. De modo que den mucho más de ellos y rindan mejor en el momento de cumplir sus labores.

Así mismo Meléndez Taype (2019), expone que:

Es un derecho fundamental de todo trabajador en nuestro país, mediante el cual se debe propiciar siempre el mejoramiento de las condiciones para prevenir daños en la integridad física, mental que sean consecuencia de la relación laboral

2. ¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Según Canova Talledo (2019), es expone que:

Para tener un panorama claro sobre este tema, debemos tener en claro: Que si bien la tecnología va en evolución, las relaciones laborales lo hacen de la misma manera, por lo tanto, los peligros también van evolucionando. La tecnología conlleva que los trabajadores fuera de la jornada puedan usar sus medios electrónicos (teléfonos, computadoras, celular, tablet), para que estén constantemente conectados con su empleador para atender cualquier necesidad. Eso trae como consecuencia cierto nivel de estrés, trastorno psicosocial derivado de la relación laboral existente y debe ser regulado - determinar límites. Por ejemplo, la disposición vacacional; es gozar de descanso vacacional por un periodo ininterrumpido y el empleador no puede tener ninguna injerencia requerir nada en esos plazos al trabajador. Es decir, poner un límite a las comunicaciones para que el trabajador pueda gozar libremente de los descansos que le corresponde en el marco del Derecho Laboral y del Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo.

De igual manera Cock Gastañeta (2019), sostiene que:

En principio la tecnología no es negativa, puesto que ayuda a desarrollar el trabajo de manera eficiente y eficaz e incluso ahorra tiempo. Sin embargo, las empresas y/o empleadores utilizan los medios tecnológicos de manera indiscriminada, abusando de estos y como consecuencia de ello vulnerando los derechos del trabajador. Además, cabe mencionar que no existe una legislación en el Perú que regule este aspecto tecnológico. Y el mal uso de las tecnologías afecta directamente en el desempeño del trabajador ya sea del ente público o privado.

Siguiendo la línea exponencial Rodríguez Vega (2019), expresa que:

Atenta contra el principio de equilibrio entre la vida laboral y personal. Así mismo genera estrés, ya que la persona al momento del desarrollado de sus actividades personales se siente obligado a dejar de atender estas, por atender las obligaciones laborales; comprometiendo al trabajador que quiere salir adelante; causándole miedo de perder el trabajo y obligándole a dejar de lado su vida personal y/o familiar para tener que abocarse a las funciones propias del trabajo evitando su desarrollo como persona; por estar atento a su entorno laboral como empleado.

Así mismo Meléndez Taype (2019), expone que:

La tecnología es neutra; ya que no genera efectos positivos ni negativos, puesto que; la cualidad dependerá mucho de factores como: la demanda, uso y forma. Es decir, que el uso

inadecuado puede acarrear consecuencias negativas tales como los riesgos psicosociales: “Que son aquellas condiciones presentes ante una situación laboral que están relacionadas en la forma de como organizamos nuestro trabajo, del contenido y la forma del cómo hacemos dicha tarea”. Básicamente, se relaciona cuando un sujeto no está preparado para afrontar la relación laboral con la vida personal y de ese modo acomodar ambos aspectos en el día a día. Entonces, se podría decir que los riesgos psicosociales siempre van a estar presente ante en la vida del sujeto.

3. ¿CREE USTED QUE EXISTE OTROS MEDIOS DE REGULACIÓN QUE PROTEGEN EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Según Canova Talledo (2019), es expone que:

A la fecha contamos con la Ley N° 29783 y su reglamento, así como los convenios que a la fecha no han sido ratificados por el Perú, contando con la Constitución Política del Perú que lo desarrolla como Derecho transversal. No obstante, no necesariamente debe estar normado para ser protegido. A título personal, mi postura es permanecer en una cultura de prevención ante los riesgos laborales y que no necesariamente debe estar normado para que nos obliguemos a protegernos frente a los riesgos en el trabajo. Ya que hay Derechos inherentes a la persona tales como: la integridad, dignidad, seguridad, libertad que mejoran el estándar a la seguridad y salud en el trabajo.

De igual manera Cock Gastañeta (2019), sostiene que:

Si, puesto que corresponde a cada empresa regular sus temas de seguridad y salud en el trabajo. De modo que a través de las indicaciones que se brinda a los trabajadores puedan coadyuvar a que los empleados puedan desempeñen su trabajo en lugares sin riesgos y sin ninguna amenaza. Es decir, que los empleadores deben ser responsables al interior de sus instituciones sobre la materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Siguiendo la línea exponencial Rodríguez Vega (2019), expresa que:

Existen reglamentos internos de trabajo de instituciones públicas y privadas que también suelen ser parámetros de protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, también están los convenios internacionales así como las normas internacionales.

Asi mismo Meléndez Taype (2019), expone que:

En la actualidad, en nuestro marco jurídico existe La Ley N° 29783 y su reglamento, sin

embargo, nuestra legislación aun presenta vacíos por lo que ante determinadas situaciones que se puedan presentar ante el Poder Judicial de vulneración de Derechos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puede acarrear a recurrir a normas de carácter internacional para la garantía de los derechos de los mismos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS – OE

OE1.- ANALIZAR DE QUE FORMA EL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES

1. ¿DE QUE FORMA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA AFECTA PSICOSOCIALMENTE EN LOS TRABAJADORES?

Según Canova Talledo (2019), es expone que:

Afecta los niveles de hostigamiento, estrés, desmejora el clima laboral. Por otro lado, en el caso de las mujeres siendo madres o gestantes que cubren roles más complejos en relación a la responsabilidad; cargan consigo cierto nivel de estrés, doble rol, doble preferencia. En ese sentido, dicho estrés hogareño es trasladado al trabajo o viceversa; creando así climas laborales complejos.

De igual manera Cock Gastañeta (2019), sostiene que:

El tema psicosocial tiene dos aspectos, tales como; el aspecto psicológico y sociológico. Puntualmente en el presente caso, se da el estrés laboral; el cual genera que el trabajador realice sus labores a desgano, sin motivación alguna, afectando con ella las relaciones intrapersonales, del trabajador con su empleador y entre sus compañeros de trabajo propiamente.

Siguiendo la línea exponencial Rodríguez Vega (2019), expresa que:

Genera ansiedad y estrés laboral. Puesto que está expuesto a compromisos y índole laboral y personal, ya que psicológicamente el trabajador no se quiere desligar de ninguna de estas.

Así mismo Meléndez Taype (2019), expone que:

Los riesgos sociales en la actualidad es la que más dificultades presenta al momento de identificarlo dentro del panorama de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que derivan de las deficiencias que pueda haber en el diseño y la forma en la que realizamos un trabajo y pueden producir resultados psicológicos, físicos, y sociales negativos. Y dentro de los riesgos

psicosociales actitudes negativas como; preocupación, irritación, ansiedad, tensiones, estrés y tecnoestrés.

2. ¿COMO CREE USTED QUE EL ASPECTO PSICOSOCIAL AFECTA LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA?

Según Canova Talledo (2019), es expone que:

Afecta de manera directa, genera ausentismo de parte del personal, conllevando a que las actividades no se realicen de acuerdo a los procedimientos y/o protocolos establecidos dentro de la organización generando riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo y afecta a la colectividad de trabajadores si estos no son identificados a tiempo.

De igual manera Cock Gastañeta (2019), sostiene que:

Al existir estrés laboral hace que disminuya la producción, de modo que el empleado no realiza de manera óptima la actividad laboral y se puede generar accidentes de trabajos o devenir en una enfermedad ocupacional, afectando seriamente su salud.

Siguiendo la línea exponencial Rodríguez Vega (2019), expresa que:

Bajando el nivel de capacidad que tiene el trabajador de enfoque frente a los síntomas de ansiedad e incluso de inconformidad del estilo de vida. De modo que puede presentar síntomas o anomalías físicas que son llevados a la organización y de ese modo ser el resultado de un bajo rendimiento que es fruto de una inestabilidad psicológica.

Así mismo Meléndez Taype (2019), expone que:

En general para cualquier organización empresarial existe efectos negativos por el mal rendimiento laboral, tales como el ausentismo (cuando el trabajador ya no quiere laborar, porque; se siente frustrado) y el preceptismo (son aquellos trabajadores que acuden a laborar estando enfermos pero su rendimiento laboral es ineficaz). Cito además, un ejemplo: el régimen de jubilación anticipada. En donde, el empleado ya no se siente cómodo trabajando y busca los mecanismos legales necesarios para desligarse de este; por el mismo estrés que este presenta en su ambiente laboral. En resumen, un trabajador con estrés laboral, falta al trabajo y por ende la productividad de este se reduce.

3. ¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL EMPLEADO PUEDE EVITAR LA AFECCIÓN DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Según Canova Talledo (2019), es expone que:

El empleado tiene la facultad dispuesto por ley para a paralizar las actividades cuando exista un peligro grado o inminente. Es decir, la norma lo faculta a paralizar ante cualquier hecho y/o suceso que considere lesivo a su salud o su integridad física o psicosocial en el marco de la relación laboral.

De igual manera Cock Gastañeta (2019), sostiene que:

Puede evitarlo siguiendo las disposiciones de prevención que haya dispuesto el empleador para el desarrollo de las labores, sobre todo; si estas conllevan a un riesgo. También, tomando los debidos descansos semanales, acorde a lo programado en sus respectivos contratos de trabajo, y tomar los días de descanso vacacional de manera ininterrumpida, entre otras medidas a adoptar.

Siguiendo la línea exponencial Rodríguez Vega (2019), expresa que:

El empleado debe respetar los grados de asignación laboral, es decir; si el jefe envía un correo imperativo solicitando una acción laboral, el empleado debe de manejarlo con cautela. De modo que no interrumpa la vida personal de este frente a eventos personales y/o de índole familiar. Sin embargo, resulta difícil mencionar tal acción en el Perú, puesto que el empleador tiene la potestad de dirigir quien continúa o no dentro la organización e incluso existen empresas que tiene poder de indemnizar al empleado; ya que cuentan con poder adquisitivo pero siempre estarán sujeto a un procedimiento normativo. En conclusión, se debe optar por políticas de buenas prácticas laboral en beneficio de ambas partes de la relación laboral.

Así mismo Meléndez Taype (2019), expone que:

Partiendo del hecho de que el empleado no es consciente de que el uso de los medios tecnológicos usados fuera de la jornada laboral, de alguna u otra manera se auto vulnera por el mismo hecho de responder al empleador y estar al tanto de estos medios de contacto para la solución de un conflicto. Se debe plantear en la organización una política de separar la vida personas de la laboral, y de esta forma evitar la vulneración de nuestros derechos laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS – OE

OE2.- ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

1. ¿CONSIDERA USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA AFECTA LA SALUD DEL TRABAJADOR?

Según Canova Talledo (2019), es expone que:

Por supuesto, considero que deberían existir límites en el uso de la tecnología incluso en el marco de las relaciones laborales. “Hasta qué punto la tecnología debe formar parte en el marco del Derecho al trabajo para el desempeño de mis funciones”, Determinar en que momento se corta para llevar la vida personal integrada, incluso regular de una mejor manera el uso de la tecnología en la relación laboral.

De igual manera Cock Gastañeta (2019), sostiene que:

Si, definitivamente existe afectación, debido a que el estrés afecta directamente a la salud y conlleva al síndrome de burnout, que es el agotamiento físico y mental, generando que el trabajador se sienta cansado, agotado y desgastado emocionalmente.

Siguiendo la línea exponencial Rodríguez Vega (2019), expresa que:

Si bien la tecnología es un gran apoyo para desarrollar la actividad laboral, se debe precisar que en la actualidad contamos con medios tecnológicos que están cargado de información nutritiva a la comodidad del sujeto que lo requiere. Sin embargo, la afectación se da cuando; el empleador monitorea al empleado por los medios tecnológicos cuando estos son asignados, y la comunicación se da fuera de la jornada laboral, captando así una dependencia y/o necesidad de los requerimientos de este para la realización de una determinada actividad. Entonces, sugiero que los empleadores deben ser capacitados en cuanto a los límites de comunicación extra laboral para no vulnerar los derechos de sus trabajadores.

Asi mismo Meléndez Taype (2019), expone que:

Sí, porque; si empleado no utiliza la tecnología adecuadamente va producir riesgos a la salud y desencadena una enfermedad. Y hoy en día existe el síndrome del quemado, que es un estado de agotamiento psicológico ante las exigencias agobiantes que se presenten en el trabajo, a ello afirma la Organización Mundial de la Salud (OMS), que “El síndrome de burnout es una enfermedad y debe ser tratado como tal”.

2. ¿CREE USTED QUE EL SINDROME DEL QUEMADO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA ES TRATABLE?

Según Canova Talledo (2019), es expone que:

De acuerdo a las charlas que sostuve con especialistas, sí es tratable, sin embargo, deja secuelas que debe ser manejado por especialistas en la materia.

De igual manera Cock Gastañeta (2019), sostiene que:

Si, si es tratable, pero requiere el apoyo del empleador y del trabajador en cuanto a los síntomas que se presentan del vínculo laboral. Además, el trabajador debe dar aviso y/o comunicar al empleador y que a través del área de Recursos Humanos determine una evaluación para poder determinar el nivel de estrés que se pudiera encontrar dentro del centro laboral, y que si es detectado; se puedan tomar acciones a través de profesionales especializados para hacer un seguimiento a la salud del trabajador.

Siguiendo la línea exponencial Rodríguez Vega (2019), expresa que:

Sí, pero con medidas que partan de iniciativa del empleador. Que los empleadores sean orientados en relación a los límites con sus empleados. Es decir; que el empleador debe optar por medidas y/o políticas de atención frente a estos síntomas de estrés laboral para ser atendidos oportunamente y erradicar cualquier síntoma de perjuicio previa comunicación del empleado.

Así mismo Meléndez Taype (2019), expone que:

Ante la respuesta que exige la presente interrogante. Se debe medir el grado de afectación de modo que no podemos generalizarlo. Es decir, que se debe establecer el grado de afectación y es importante reconocer los síntomas para tratar tempranamente el síndrome del quemado, y acompañarlo de tratamiento médico y psicológico. Por otro lado, el empleador está en la obligación de eliminar progresivamente o de adecuar el mejor uso de la tecnología y evitar los riesgos psicosociales.

3. ¿CREE USTED QUE EL SINDROME DEL QUEMADO DEBERIA SER INDENMIZABLE DE ACUERDO A NUESTRAS LEYES?

Según Canova Talledo (2019), es expone que:

Considero que sí, puesto que califica como una lesión a la integridad de los trabajadores derivado de una sobrecarga laboral, y que tiene que estar debidamente probada.

De igual manera Cock Gastañeta (2019), sostiene que:

Sí, porque se produjo un daño, y todo daño es reparable. Si bien existe la vía laboral y sus diferentes mecanismos para la determinación de este, siempre van a estar sujetos al tema probatorio. Es decir, hallar las causas que dieron origen al burnout y si el empleado cumplió las

disipaciones laborales provenientes de la misma actividad, de modo que se pueda invocar una reparación civil; ya sea en la civil o laboral.

Siguiendo la línea exponencial Rodríguez Vega (2019), expresa que:

Ya que es un síndrome relativamente nuevo probablemente se requiere una actividad probatoria de índole importante, tal vez; una pericia psicológica profunda que determine la prueba de este daño, y el Poder Judicial cuenta con equipos multidisciplinarios de que pueden impartir justicia ante este derecho. También, es oportuno decir que; existe un daño moral ya que puede existir una hostilidad de la ausencia de reconocimiento laboral como consecuencia de dicho síndrome.

Así mismo Meléndez Taype (2019), expone que:

De acuerdo a la OMS, el síndrome del quemado será incluido dentro la Clasificación Internacional de Enfermedades en el 2022. Es decir, que el empleador tendrá la facultad para prevenir los riesgos laborales que surjan de la relación laboral. Como punto esencial, a partir de que se detecten vulneraciones del mismo derecho, y como autoridad competente las instancias institucionales tendrán la facultad potestativa de resolver dicho conflicto y si cabe en la medida posible ser indemnizado al perjudicado.

IV. DISCUSIÓN

Para Behar (2008, p. 85) la discusión es la parte más difícil en una investigación, ya que es aquí donde el investigador podrá contrastar la información recolectada del marco teórico, antecedentes y las técnicas de recolección de datos.

En la presente investigación de tesis se manifestará la comparación de los resultados obtenidos a través de las entrevistas mismas que han sido obtenidos por profesionales de derecho, De modo que se analizara de forma analítica con espíritu normativo.

Mis resultados respect al Objetivo General es: Analizar de que forma el mal uso de la tecnología afecta psicosocialmente al trabajador. De modo que con los resultados obtenidos se demostrara que existe una vulneración a este derecho de la seguridad y salud en el trabajo.

En ese sentido, de las entrevistas realizadas a los operadores jurídicos especialistas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del análisis teórico; del cual se contrastan con el marco teórico con el fin de resolver los problemas de la investigación, se ha obtenido el siguiente resultado:

Objetivo General: Analizar de qué forma el mal uso de la tecnología vulnera el Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo.

Supuesto General: El mal uso de la tecnología vulnera el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, porque el empleado delega funciones laborales al empleado fuera de la jornada laboral.

Los entrevistados Canova, Cock, Rodríguez Y Melendez (2019) refieren que sí. Bien la tecnología a traído consigo un avance importante para la sociedad, y el mundo socio laboral del desarrollo para las actividades competentes al contrato y sus distintas modalidad. Queda suscrito a que el empleador garantice la protección del Derecho a la Salud en el Trabajo para que el mal uso de los medios tecnológicos no sea empleados para encomendar labores fuera de la jornada laboral puesto que afectan directamente al trabajador interrumpiendo el debido descanso, además, deben de implementar políticas internas de buenas prácticas para erradicar cualquier clima laboral negativo que precie el estrés laboral.

Por otro, el empleador con el objetivo de cumplir la demanda y necesidad del mercado se ve obligado a comunicarse con el empleado para cubrir una determinada actividad laboral, puesto que dicha laborar es indispensable para el ejecución de las otras; ya que se encadenan entre sí. Por lo tanto, para un óptimo aprovechamiento laboral y protección de los derechos del empleado. Se debe poner en práctica políticas impulsadas por la organización a fin de elevar el nivel de

satisfacción del ambiente laboral y no interrumpir el debido descanso del personal a fin de que estos realicen una labor productiva.

Respecto al Objetivo Específico 1: Analizar de que forma el uso de la tecnología repercute en el aspecto psicosocial de los trabajadores.

A lo que el Supuesto Especifico 1 responde que. El mal uso de la tecnología repercute en el aspecto psicosocial de los trabajadores porque ocasionan dependencia laboral – síndrome del quemado

Los entrevistados Canova, Cock, Rodríguez Y Melendez (2019) exponen que. En actual mundo laboral respecto a los medios tecnológicos, el empleado a llevado el trabajo a casa con el fin de desarrollarlo y alcanzar los objetivos de la organización con la única finalidad de cumplir con estos y no perjudicarse directamente por el no cumplimiento de las mismas. Sin embargo, indirectamente esto a conllevado a una dependencia laboral (propiamente dicho: Síndrome de Burnout), que en un contexto general y específico a la misma vez, no es más aquella, que trabajar las 24 horas de los 7 días de la semana e interrumpiendo el debido descanso por lo que es oportuno decir que: Un juez murió por la carga de trabajo, según el alto tribunal de andaluz. Debido a que dicho magistrado estaba sobrecargado con el trabajo de dicho ente jurisdiccional de tutela de derecho, y que como resultado de dicha sobre carga y estrés conllevó a un paro cardiaco que puso fin a su vida.

Es de allí, que en el actual sistema normativo peruano no existe una correcta política de prevención de los riesgos psicosociales por el mal uso de la tecnología usado fuera de la jornada laboral. Debido a que el avance tecnológico propicio a plataformas virtuales de trabajo en donde el empleado puede ejecutarlos desde la comodidad de sus hogares u otros espacios geográficos previa conexión tecnológica (internet). Es decir, que el mal empleo de estas tecnologías acarrea a la negligencia laboral que interrumpe la vida personal y el debido descanso y que lamentablemente se ve reflejado en la baja productividad del mismo, porque; no esta motivado al momento de desarrollar sus labores encomendadas dentro del horario de trabajo, creando así ambientes negativos con desplantes pésimos y afectando directamente al agente psicosocial.

Agregar también, que la Organización Mundial de la Salud, incluirá al síndrome de burnout en la clasificación de Enfermedades Profesionales, a partir del 1 de enero del 2022. De modo que el Estado estará en la obligación de crear políticas públicas para garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo por agentes psicosociales y que el Reglamento de la Ley N° 29783 aprobado

por el D.S. N° 005*-2012-TR sea actualizado competentemente dentro de la Norma Técnica de Salud que establece el Listado de Enfermedades Profesionales y especificar los elementos que se valoren al momento de la evaluación y/o probanza de la misma.

Así mismo, el Objetivo Especifico 2: Analizar de que forma el mal uso de la tecnología repercute en la salud de los trabajadores.

A lo que el Supuesto Especifico 2 responde que. El mal uso de la tecnología repercute en la salud de los trabajadores ocasionando estrés laboral.

Los entrevistados Canova, Cock, Rodríguez Y Melendez (2019) sostiene que. El uso inadecuado de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral afecta directamente en la salud del empleado, ocasionando estrés. Así mismo, el estrés es un factor que propicia otras enfermedades y su desarrollo, puesto que estar a la constante tensión laboral propia a problemas en la salud directamente, causando bajos niveles de glucosa, dolores y/o incomodidades en la cabeza, problemas vasculares, deficiencia nutritiva, entre otras. Sin embargo, es responsabilidad del empleador para erradicar este síndrome tomando medidas necesarias contra la presencia del mismo. Por otro lado, si el empleador presenta características que involucran una dependencia laboral, es oportuno que este comunique a su empleado a fin de tomar las medidas médico-legales con el objetivo de garantizar la salud del empleado.

Por consiguiente, si se demuestra que el empleado presenta el síndrome del quemado y que existen medios probatorios por medio de los exámenes propicios de los especialistas en la materia; se debe considerar una reparación civil, ya que existiría una vulneración al derecho a la seguridad y salud en el trabajo por el mal uso de la tecnología fuera de la jornada laboral. Así como su completo tratamiento debidamente cubierto por la organización con la única finalidad de reparar la salud psicosocial del empleado.

V. CONCLUSIONES

Primero.- Se concluye que la Vulneración al Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo por el mal uso de la tecnología, representa una afectación al empleado causando perjuicios en la salud, manifestándose en estrés laboral que conllevan a problemas psicosociales que se manifiestan en la vida personal y profesional, propiamente dicho en la salud.

Segundo. - Los accidentes psicosociales producidos por la no desconexión digital del trabajo deben ser tomado con pinzas en el asunto, ya que se debe seguir un seguimiento para el tratamiento de este. Dicho en otras palabras, la responsabilidad de este factor es la del empleador de modo que responde para garantizar el bienestar del empleado; llegando a ser indemnizables por los daños ocasionado por la carga laboral

Tercero. - Así mismo, las delegaciones de funciones realizadas fuera del horario laboral impactan negativamente al entorno social del empleado, debido a que interrumpe el debido descanso para que este desarrolle su vida en común con su ente familiar y/o personal. Por lo que se recomienda aplicar programas de prevención y/o seguimiento contra los accidentes psicosociales.

VI. RECOMENDACIONES

Debido a la presencia del síndrome de burnout en pleno siglo XXI por las nuevas modalidades laborales tecnológicas. Se recomienda que el empleador y/o organización opte por políticas internas con arreglo a la ley que garanticen el debido descanso de los trabajadores e ininterrumpidos respecto al D.L. 728, y que estos no se vean obligados a atender dichas directrices encomendadas por el empleador fuera de la jornada laboral.

Además, que la actual normativa respecto a las enfermedades profesionales determine de manera puntual, cuales son las características y/o valores que representa el aspecto psicosocial en el Perú, a fin de optimizar la salud en el marco laboral. Así mismo, reformular el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación a los formatos referenciales respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la única finalidad de que el Registro del monitoreo psicosocial se tomen características puntuales a fin de ser determinados durante la evaluación y que se tomen medidas inmediatas.

Por otro lado, el empleador que aplica políticas de trabajo que gozan de ininterrupción del debido descanso; genera bienestar común respecto al ambiente laboral y la correcta productividad durante la ejecución de las actividades laborales sujetos de la relación jurídico laboral. De manera, que evita el resarcimiento y/o indemnizaciones por los daños causados provenientes de mal uso de la tecnología fuera de la jornada laboral respecto al agente psicosocial.

REFERENCIAS

- Artículo 15, literal A, Constitución Política del Perú de 1993.
- Artículo 23, Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley 1378, Decreto Legislativo que Fortalece y Extiende la Accesibilidad al Certificado Único Laboral Para Jóvenes
- Ley 29783; Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Norma Técnica De Salud Que Establece El Listado De Enfermedades Profesionales NTS N°068-MINSA/DGSP-V.1.
- Agencia Europea para la. Salud y Seguridad en el Trabajo (2019). Los riesgos psicosociales y la posición sentada: factores de riesgo frecuentemente comunicados en la encuesta ESENER 2019 (p. 2) Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/highlights/psychosocial-risks-and-sitting-emerge-frequently-highlighted-occupational-risk-factors>
- Alta Complejidad, Corrientes. Discusión y Conclusiones. Pp. 92. Corrientes. Recuperado de: http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf
- Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación. Guía Para su Elaboración. Caracas: Oriol Ediciones.
- Barraza, A. y Jaik, A. (2011). Estrés, burnout y bienestar subjetivo. Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos. México: Instituto Universitario Anglo Español y Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (2.a ed.). Colombia: Pearson
- Bernal, C. (2010). Investigation methodology (3ra Ed). Bogotá: Editorial WorldColor.
- Borda, P., Dabenigno, V., Freidin, B., Güelman, M., (2017). Estrategias para el análisis de datos cualitativos. Buenos Aires: Carolina De Volder
- Boza, G. (2014). Revista de Derecho. Surgimiento, Evolución Y Consolidación Del Derecho Del Trabajo. Publicación semestral editada por alumnos de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Cabanellas Torres, G. (2001). Diccionario del Derecho Laboral, Editorial Heliasta. 2da edición
- Capon Filas, R. y Giorlandini, E. (1987). Diccionario de Derecho Social - Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Rubinzal - Culzoni.

- Cialzeta J. R. (2013). El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes. Discusión y Conclusiones. Pp. 92. Corrientes. Recuperado de: http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf
- Cortes Carcelen, J.C. (2002). Responsabilidad empresarial por accidente de trabajo y enfermedades profesionales. En: Diálogo con la jurisprudencia N° 43
- Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Recuperado de: <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
- Diccionario de Ciencias de la Educación, Vol. 1. México: Santillana; 1983.
- European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2007
- European Agency for safety and health at work (2019). Psychosocial risks and stress at work. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Evans, M. (2007). Recent Research (2000 - 2006) into Applied Linguistics and Language Teaching with Specific Reference to L2 French. Language Teaching, 40: 211 - 230.7.
Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/322204158_THEORETICAL_AND_CONCEPTUAL_FRAMEWORK_MANDATORY_INGREDIENTS_OF_A_QUALITY_RESEARCH
- Espinoza, C. (2019). Efecto del BURNOUT y la Sobrecarga en la Calidad de Vida en el Trabajo. Seminario Internacional: Los Desafíos de la Prevención de los Riesgos Laborales en el Siglo XXI. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, Peru.
- Escobar, D. (2019). El derecho a la desconexión digital (tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, Segovia, España.
Facultad de humanidades. Escuintla. Guatemala. Pp. 68 Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Letona-Gloria.pdf>
- Fernández, L., Pérez, M., Menéndez, M. y Lázara, M. (2007). Accidentes e incidentes de trabajo. Comissió obrera nacional de Catalunya. Recuperado de: https://www.ccoo.cat/pdf_documents/AATT.pdf
- Freudenberger, H. (1974). Burn Out. The High Cost of High Achievement.

- García, C. J. (2019). Seminario Internacional Los Desafíos De La Prevención De Los Riesgos Laborales En El Siglo XXI. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, Peru.
- Gobernanza (2019) Electronic library on labour administration and inspection and occupational safety and health. E-labadminOSH 2019: USB Card. Recuperado de:
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_711150/lang--en/index.htm
- Guzmán, C. (2018). Si contesto el teléfono o correos fuera del trabajo, ¿cuenta cómo horas extra? En España se ha definido que no es tiempo de trabajo. ¿Qué sucede en Perú? Diario Gestion.pe, Lima-Perú. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/contesto-telefono-correos-fuera-cuenta-horas-extra-227910>
- Heredia Gracey J. C. (2017). Desempeño laboral y síndrome del quemado en los trabajadores de RENIEC 2017. Conclusion. Lima - Perú. Pp. 85. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10848/Heredia_GJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (2.a ed.). México D.F.: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6.a ed.). México: Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- International Labour Organization (2019). Safety and health at the heart of the future of work. Excessive hours of work. Ginebra. Suiza. (p.64) Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687610.pdf
- Imenda, S. (2014). Is There a Conceptual Difference Between Conceptual and Theoretical Frameworks? Journal of Social Science, 38(2):185-195. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/322204158_THEORETICAL_AND_CONCEPTUAL_FRAMEWORK_MANDATORY_INGREDIENTS_OF_A_QUALITY_RESEARCH
- Jacob A. (1995). La noción de trabajo. Relato de una aventura socioantropo-histórica. Rev. Sociología del Trabajo. N° 4. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo. Buenos Aires.

- Juzgado de lo Social nº1 de Eibar nº117/2017. Recuperado de: <http://bit.ly/2CB7R38>
- Letona Rivas, G. E. (2018). Nivel de tecnoestrés en los colaboradores en una planta dedicada a la producción de artículos del cuidado personal ubicada en escuintla. Tesis de Grado. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Letona-Gloria.pdf>
- Los Convenios de La OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2019). Una Oportunidad para Mejorar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Primera edición. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
- Niño, B. (2011) Metodología de la Investigación 1. a ed .Colombia
- Palomino, J. C. (2019). Enfermedades Profesionales. Seminario: Los desafíos de la prevención de los Riesgos laborales en el siglo xxi. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, Perú
- Ramos, C. (2018). Cómo Hacer Una Tesis De Derecho Y No Envejecer En El Intento. Perú: Grupo Editorial Lex & Iuris S.A.C.
- Spradley, J.P. (1980). Participant Observation, Nueva York, Rinehart & Winston.
- Santos Garcia, C. J. (2019). Los riesgos psicosociales: indicadores de acoso y su incidencia en la productividad y la salud de los trabajadores. Seminario Internacional: Los Desafíos de la Prevención de los Riesgos Laborales en el Siglo XXI. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, Peru.
- Tantaleán, R. (2015). El alcance de las investigaciones jurídicas. Derecho y Cambio Social, 41, 22. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456857>
- Terbullino Diburga, I. (2019). Prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Conferencia sobre Riesgos laborales. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, Peru.
- Torres Cancino O. M. (2016). Nivel de tecnoestrés en los colaboradores en una planta dedicada a la producción de artículos del cuidado personal ubicada en escuintla. Universidad Rafael landívar.
- Torres Cancino O. M. (2018). El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral. Conclusiones. Lima - Peru. Pp. 86. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20151/Torres_COM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tofolón Pernas M. (2017). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de secundaria

Conclusiones. Rioja - España, Pp. 35 Recuperado de:

https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002656.pdf

TSJ de Catalunya, Sala Social, de 20 de noviembre de 2017, núm. 7055/2017. Recuperado de:

<http://bit.ly/2ECWVj6>

TribSunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede: Barcelona : STSJ CAT 8461/2017 - ECLI:

ES:TSJCAT:2017:8461. Recuperado de:

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8233463&links=ayuntamiento%20de%20figueres%20Y%20csif&optimize=20171214&publicinterface=true>

Vargas, G.(2006). Seis modelos alternativos de investigación documental para el desarrollo de la práctica universitaria en educación. En: Revista Educación Superior y desarrollo N° 5.

Proyecto de extensión REDUC – Colombia. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.

Wakeling, B. (2017). Definition of Workplace Health & Safety. HUMAN RESOURCES.

Bizfluent. P.3. Recuperado de: <https://bizfluent.com/info-7747974-health-safety-security-workplace.html>

Worcester, M. (2017). Health, Safety & Security in the Workplace. Definitions. Bizfluent.

Recuperado de: <https://bizfluent.com/info-7747974-health-safety-security-workplace.html>

Worcester, M. (2007). Health, Safety & Security in the Workplace. Definitions. Bizfluent.

Recuperado de: <https://bizfluent.com/info-7747974-health-safety-security-workplace.html>

World Health Organization. Workers health. Recuperado de

https://www.who.int/topics/occupational_health/es/

ANEXOS

CONSTITUCION POLITICA DEL PERU – 1993

TITULO I

DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD

CAPITULO II

DE LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONOMICOS

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona

Artículo 23.- El Estado y el Trabajo El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24.- Derechos del trabajador El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

LEY N° 29783

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 56.- Exposición en zonas de riesgo El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR

Artículo 103.- De conformidad con el artículo 56 de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de patologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras. La sintomatología clínica debe sustentarse en un certificado médico emitido por centros médicos o profesionales médicos debidamente calificados.

LEY N° 1378

Accidentes del trabajo

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Por cuanto el Congreso ha dado la ley siguiente:

El Congreso de la República Peruana.

Ha dado la ley siguiente:

TÍTULO I

Principios generales

Art. 1° El empresario es responsable por los accidentes que ocurran á sus obreros y empleados en el hecho del trabajo ó con ocasión directa de él.

Art. 2° La responsabilidad establecida en el artículo anterior, se aplica á las siguientes industrias:

1° Producción ó trasmisión de fuerzas eléctricas, de vapor, de gas ó de otra especie que produzcan energías mecánicas;

2° Servicios de alumbrado por electricidad ó por gas;

3° Colocación, reparación ó desmonte de conductores eléctricos ó de para-raios;

4° Colocación, conservación y reparación de redes telegráficas y telefónicas;

5° Construcciones y reparaciones navales;

6° Construcciones, reparaciones, conservación y explotación de vías férreas, puentes y caminos;

7° Transportes terrestres, marítimos, en los ríos ó en los lagos, siempre que se hagan por tracción mecánica;

8° Explotaciones agrícolas que empleen motores de una fuerza distinta á la del hombre, sólo con respecto al personal expuesto al peligro de las máquinas;

9° Las empresas de muelles, de carga y descarga, con aparatos mecánicos movidos por fuerza distinta á la del hombre.

Art. 3° En la industria minera la obligación impuesta por la presente ley se aplica á:

1° Las oficinas de metalurgia con sus minas y explotaciones anexas;

2° Haciendas de beneficio donde se emplee fuerza motriz distinta á la del hombre

3° Las minas, salinas, canteras, yacimientos de carbón, de petróleo, de borato, de salitre, de guano y otras sustancias similares, donde se emplee un número mayor de treinta y cinco operarios.

Art. 4° Quedan igualmente comprendidas en las responsabilidades establecidas en el artículo 1.º:

a) Las empresas de construcción, reparación y demolición de edificios;

b) Las fábricas, talleres y establecimientos industriales donde se haga uso de una fuerza cualquiera distinta á la del hombre.

Art. 5° Las disposiciones de la presente ley obligan al Estado, á las juntas departamentales, á los concejos municipales, á las sociedades de beneficencia pública y á los establecimientos oficiales de enseñanza, en todas las obras ó construcciones que ejecuten por administración, en las fábricas y establecimientos ó industrias que sostengan y en las mismas condiciones establecidas para las empresas particulares.

En todas las obras ó construcciones que, por contrato, ejecuten el Estado y las instituciones anteriormente citadas, el contratista será el único responsable de los accidentes que ocurran y obligado, por lo tanto, á satisfacer las indemnizaciones establecidas por esta ley.

Art. 6° La presente ley sólo es aplicable á los obreros y empleados cuyo salario anual no exceda de ciento veinte libras peruanas de oro.

Art. 7° Si el salario anual excede de ciento veinte libras se aplicará el derecho común, pero pueden los obreros y empleados, sus representantes ó los interesados en las indemnizaciones acogerse á la presente ley hasta la referida suma; en cuyo caso se entiende que hay renuncia implícita para toda indemnización por daños y perjuicios, conforme á las reglas del derecho común.

Art. 8° Los obreros y empleados no tienen, en concepto de indemnización por accidente, más derechos y acciones que los otorgados por esta ley.

Art. 9° Las reclamaciones por daños y perjuicios, no comprendidos en esta ley, quedan sujetas á las prescripciones del derecho común.

Art. 10.º Cuando el accidente se haya producido sin culpa del empresario la responsabilidad fijada por esta ley no

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

LEY N° 29783

(*) De conformidad con el Artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 248-2016-125 publicada el 27 octubre 2016, se dispone que los empleadores deberán en el Registro de Información Laboral (RI-REGISTRO) de la Plataforma Electrónica de Gestión del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, suscribirse a la presente Ley. Esta obligación rige a partir del 1 de noviembre de 2016.

CONSTITUCIÓN: 1825-1826-1827-1828-1829

LEGISLACIÓN:

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA,

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TITULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el marco de trabajo, el establecimiento de las medidas y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no estando vinculados laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerarse factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

El empleador asume las responsabilidades económicas, legales y de cualquier otro índole a consecuencia de un accidente o enfermedad, que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

III. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN

El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador, una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea desarrollada, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL

Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

VI. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su recuperación laboral.

VII. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de los representantes de empleados y trabajadores (más representativos) y de los actores sociales para la adopción de medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

VIII. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas o privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo contrario a la realidad.

IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que las garanticen un estado de vida saludable, físico, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propiciar a:

- Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y afician prohibidos roles para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

TITULO I

b) Garantizar el nivel y efectivo desarrollo del control periódico de seguridad y salud en el trabajo, asegurando los recursos necesarios.

c) Garantizar, oportunos y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo y puesto de trabajo y función específica, tal como se señala a continuación:

1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
2. Durante el desarrollo de la labor.
3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la metodología.

Artículo 50. **Medidas de prevención** *Se aplican al empleador*

El empleador aplica los siguientes métodos de prevención de los riesgos laborales:

- a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- b) El diseño de los puestos de trabajo, actividades de trabajo, la selección de equipo y métodos de trabajo, la amplitud del trabajo emocional y operativo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- c) Hacer que los espacios y lugares peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlos por otros que entrañen menor peligro.
- d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnológicas, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- f) Capacitar y entrenar adecuada y debidamente a los trabajadores.

CONVENIO N.º 101 DE 1978, art. 31. (BOLIVIA)

Artículo 51. **Asignación de labores y competencias**

El empleador asegura las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles los labores.

CONVENIO N.º 101 DE 1978, art. 32. (BOLIVIA)

Artículo 52. **Información sobre el puesto de trabajo**

El empleador garantiza a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como los métodos de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

Artículo 53. **Indemnización por daños a la salud en el trabajo**

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar los indemnizaciones a las víctimas, e a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía respectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Previsión del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

CONVENIO N.º 101 DE 1978, art. 33. (BOLIVIA)

Artículo 54. **Salvo el deber de prevención**

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de labores del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horario de trabajo.

CONVENIO N.º 101 DE 1978, art. 34. (BOLIVIA)

Artículo 55. **Control de zonas de riesgo**

El empleador controla y registra que solo los trabajadores, adecuados y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

Artículo 56. **Exposición en zonas de riesgo**

El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no genere daño en la salud de los trabajadores.

CONVENIO N.º 101 DE 1978, art. 35. (BOLIVIA)

Artículo 57. **Evaluación de riesgos**

El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realiza:

a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

CONVENIO N.º 101 DE 1978, art. 36. (BOLIVIA)

Artículo 58. **Investigación de daños en la salud de los trabajadores**

Reglamento de la Ley N° 20783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

DECRETO SUPLENTO Nº 903-2012-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, los derechos a la vida y a la salud se encuentran consagrados en la Constitución Política del Perú y en diversos instrumentos de derechos humanos ratificados por el Perú;

Que, a nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Tratado de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos de el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que realizan, entre otros;

Que, una política nacional de seguridad y salud en el trabajo debe crear las condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, mediante el desarrollo de una cultura de la prevención eficaz; en la que los actores y los actores sociales responsables de crear esas condiciones puedan elaborar una planificación, así como un seguimiento y control de medidas de seguridad y salud en el trabajo;

Que, en este contexto, se ha aprobado la Ley N° 20783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;

Que, resulta necesario dotar normas reglamentarias que permitan su adecuada aplicación, en armonía con las normas antes descritas; y,

De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 114 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 20158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley N° 29531, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

SE DECRETA:

Artículo 1.- Apruébese el Reglamento de la Ley N° 20783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que consta de seis (6) títulos, cuatro (4) capítulos, ciento veintidós (122) artículos, una (1) Disposición Complementaria Final, cuatro (4) Disposiciones Complementarias Transitorias, un (1) Glosario y dos (2) Anexos.

Artículo 2.- El presente Decreto Supremo será referenciado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro (24) días del mes de abril del año dos mil diez.

OLLANTA HUMALA TASSO

Presidente Constitucional de la República

JOSÉ ANDRÉS VILLENNA PETROSINO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

REGlamento DE LA LEY N° 20773, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 20783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Cuando la presente norma haga mención a la Ley, se entenderá referida a la Ley N° 20783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 2.- En aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere el artículo 2 de la Ley, a toda persona bajo modalidad formalista y a los trabajadores autónomos. También se incluye a todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de trabajo, en lo que los resulta aplicable.

Artículo 3.- Por convenio colectivo, contrato de trabajo o por decisión unilateral del empleador se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la Ley. Asimismo, los empleadores pueden aplicar estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo para atender situaciones no previstas en la legislación nacional.

Artículo 4.- En concordancia con lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria y Final de la Ley, en la medida en que lo previsto por los respectivos Reglamentos sectoriales no resulte incompatible con lo dispuesto por la Ley y el presente Reglamento, esos disposiciones continúan vigentes. En todo caso, cuando los Reglamentos nacionales establezcan obligaciones y derechos superiores a los contenidos en la Ley y el presente Reglamento, aquellos prevalecerán sobre estos.

TÍTULO II

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 5.- El mecanismo periódico, total o parcial, de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a que hace referencia el artículo 4 de la Ley, es presidido del Estado, y debe realizarse por lo menos una (1) vez al año con la participación consultiva del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El resultado del mecanismo se considera en las modificaciones de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 6.- Con una periodicidad no mayor a dos (2) años debe realizarse un examen global o un examen sectorial de la situación de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en función de las prioridades establecidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se somete a consulta del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

b) Al Comité o al Supervisor de Seguridad y Salud del trabajo, los trabajadores y la organización sindical.

TÍTULO V

DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO I

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Artículo 82.- La asignación de puestos de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 51 de la Ley, debe considerar las funciones que pueben ejercer o los trabajadores, con relación a la función reproductiva. Asimismo, cuando la trabajadora se encuentre en periodo de gestación o lactancia se deberá cumplir con lo estipulado en las normas respectivas.

Artículo 83.- El desplazamiento a que hace referencia el artículo 54 de la Ley comprende todo desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la aplicación de una ley por riesgo de vida, como parte de las funciones asignadas, incluso si esta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo. No se incluye el desplazamiento entre el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa, salvo que ello esté contemplado en una norma sectorial por la naturaleza de la actividad, sea una condición de trabajo o el desplazamiento se realice en un medio de transporte brindado por el empleador, de forma directa o a través de terceros.

Artículo 84.- Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de provisión requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 85.- Cuando la Imposición de Trabajo consiste el incumplimiento de una norma de seguridad y salud en el trabajo, el inspector debe acreditar que dicho incumplimiento ha originado el accidente de trabajo o enfermedad profesional, consignando ello en el acta de infracción.

Concluido el procedimiento sancionador, el expediente se remite a la Dirección General de Inspección del Trabajo para la determinación del daño.

Para la determinación del daño, a solicitud de la Dirección General de Inspección del Trabajo, el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud - SECCONAR remitirá un listado de peritos de su Registro Especializado. La Dirección designará los peritos que correspondan, de acuerdo al caso concreto, pero que emitan la evaluación pericial del daño. El costo del peritaje es de cargo del empleador.

En el caso de los trabajadores que no están sujetos al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, la Dirección General de Inspección del Trabajo emite resolución con base al examen pericial y el expediente de inspección, declarando el daño y determinando la indemnización con base a una tabla de indemnización por daño que será aprobada mediante Resolución Ministerial.

En el caso de los trabajadores sujetos al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, el informe pericial constituye prueba conforme a las reglas de solución de controversias de este seguro.

Artículo 96.- En caso el trabajador recurre a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la realización de la investigación a que se refiere el artículo 58 de la Ley, esta se tramitará ante la Inspección del Trabajo y se requerirá el apoyo técnico de los servicios competentes del Ministerio de Salud o de peritos especialistas.

Artículo 97.- Con relación a los equipos de protección personal, adicionalmente a lo señalado en el artículo 60 de la Ley, estos deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los utiliza.

Artículo 98.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 62 de la Ley, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y las capacitaciones programadas por el empleador en virtud de la Ley, deben llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo. Las reuniones y capacitaciones realizadas fuera de jornada de trabajo se remunerarán conforme a la ley de la materia.

Artículo 99.- La interrupción de las actividades en caso de inminente peligro previsto en el artículo 63 de la Ley no debe originar perjuicio económico al trabajador, salvo que éste se deba a caso fortuito o fuerza mayor, en cuyo caso se da aplicación al artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 100.- En feriados o lo previsto en el artículo 65 de la Ley, durante el periodo de prestación de servicios las normas pertinentes. Las medidas adoptadas deben mantenerse o modificarse para garantizar la protección de la trabajadora o del recién nacido durante el periodo de lactancia, al menos hasta el año posterior al parto.

Artículo 101.- El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su sector, médico en la organización, otorgado debido a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de su desarrollo laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud, o por el organismo competente, según corresponda.

Artículo 102.- De acuerdo a lo previsto en el artículo 71 de la Ley, los resultados de los exámenes médicos deben ser informados al trabajador únicamente por el médico del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien le hará entrega del informe escrito debidamente firmado.

Al obtener de una información de carácter confidencial, el médico informa al empleador las condiciones generales del estado de salud de los trabajadores, con el objeto de diseñar medidas de prevención adecuadas.

Artículo 103.- De conformidad con el artículo 56 de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causada entre y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas, neurales, entre otras.

La sintomatología clínica debe sustentarse en un certificado médico emitido por el centro médico o profesionales médicos debidamente calificados.

Artículo 104.- En el caso que existan cambios en las operaciones y procesos, conforme al supuesto del artículo 70 de la Ley, las consultas que se hayan realizado se acreditan con los exámenes aplicados a los trabajadores o las actas de las asambleas informativas realizadas por el empleador y el Comité o Supervisor, según corresponda.

DECRETO LEGISLATIVO N° 728

CONSIDERANDOS

Que, el Congreso mediante Ley 25127, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, mediante Decretos Legislativos, entre otras, las materias vinculadas con el fomento del empleo;

Que corresponde al Estado, de conformidad con los artículos 42, 43, 48, y 138, de la Carta Magna, promover las condiciones económicas y sociales que conduzcan por igual a los habitantes de la República, la oportunidad de una ocupación digna, y que los proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus modalidades; así como exigir a los empresarios que sean modelos de producción eficientes que contribuya al bien común;

Que, en ese contexto, la normatividad vigente aún mantiene un marco formal rígido e ineficiente, que representa un verdadero obstáculo para las empresas locales que buscan dar trabajo;

Que, es necesario diseñar medidas que potencien las posibilidades de encuentro entre la oferta y la demanda laboral, flexibilizando los modalidades y mecanismos de acceso al trabajo, en especial en el caso de jóvenes desempleados, mujeres con responsabilidades familiares, trabajadoras con limitaciones físicas, discapacitadas, o sensibles y víctimas siniestros, así como la generación activa de empleo en las áreas más deficitarias de la economía;

Que, es imperativo por ello definir el marco legal de la contratación laboral individual, así como alinear las diversas formas de acceso al trabajo a través de la actividad empresarial, de producción y servicios, articulando el trabajo autónomo a domicilio, la creación de empresas y cooperativas de trabajadores, entre otras;

Que, debe incrementarse la formación de los pequeños unidades de producción de bienes y servicios que participativamente componen el desarrollo sectorial de la economía, a través de reinversión o instrumentos legales similares y eficientes, que potencien su capacidad generadora de empleo;

Que, es deber del Estado promover y regular los medios de capacitación para y con el trabajo a fin de contar con trabajadores calificados que puedan hacer frente a los cambios tecnológicos del mundo moderno, incluyendo la productividad como uno de los elementos fundamentales del desarrollo económico;

Con el visto aprobatorio del Consejo de Ministros; y

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO

INDICE

TITULO PRELIMINAR

CAPITULO I - Principios Fundamentales

CAPITULO II - Ambito de Aplicación y Ejecución

TITULO I - DE LA CAPACITACION PARA EL TRABAJO

CAPITULO I - De la Formación Laboral Actual

CAPITULO II - De las Prácticas Pre-Profesionales

CAPITULO III - Normas Comunes

CAPITULO IV - Del Contrato de Aprendizaje

TITULO II - DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I - Normas Generales

CAPITULO II - Del Período de Prueba

CAPITULO III - De la Suspensión del Contrato de Trabajo

CAPITULO IV - De la Extinción

CAPITULO V - De los Derechos del Trabajador

CAPITULO VI - De los Trabajadores de Derecho y de Confianza

CAPITULO VII - Del Cese Colectivo por Causas Objetivas

TITULO III - DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

CAPITULO I - Del Ambito de Aplicación

CAPITULO II - Contratos de Seguridad Temporal

- Contrato por Inicio o Incremento de Nueva Actividad

- Contrato por Necesidades del Mercado

- Contrato por Reconversión Empresarial

CAPITULO III - Contratos de Naturaleza Accidental

- Contrato Occasional

- Contrato de Temporada

- Contrato de Emergencia

CAPITULO IV - Contratos para Obra o Servicio

- Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico

- Contrato Intermittente

- Contrato de Temporada

CAPITULO V - Regímenes Formales para la Valutación de las Cuentas

CAPITULO VI - Normas Comunes

CAPITULO VII - Determinación de los Contratos

- Derechos y Beneficios

- De los otros Contratos sujetos a Modalidad

TITULO IV - CAPACITACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

TITULO Y - PROMOCION DEL EMPLEO

CAPITULO I - Programas Especiales de Empleo

CAPITULO II - Programas de Reinversión Productiva para las Empresas del Sector Informal

Urbanos

CAPITULO III - De la Promoción del Empleo Autónomo

CAPITULO IV - Del Trabajo a Domicilio

CAPITULO V - Medidas para la Generación Masiva del Empleo

TITULO VI - DE LAS EMPRESAS ESPECIALES

CAPITULO I - De las Empresas de Servicios Temporales

CAPITULO II - De las Empresas de Servicios Complementarios

TITULO VII - DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

TITULO PRELIMINAR

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL) D.S. N° 003-97-TR

Fecha de publicación : 27.03.97
Concordado con el Reglamento

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

- Artículo 1°.-** Son objetivos de la presente Ley:
- Formentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
 - Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
 - Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y
 - Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Artículo 2°.- El Estado estimula y promueve la innovación tecnológica de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 14° de la Constitución Política del Perú, como la condición necesaria para el desarrollo económico.

La introducción de tecnología que eleva los niveles de productividad del trabajo, constituye un derecho y un deber social a cargo de todos los empresarios establecidos en el país.

El impacto de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales podrá ser materia de negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, dentro del marco de convenios de productividad, que podrán establecer normas relativas a:

- Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa;
 - Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores;
 - Sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de sus niveles de productividad;
 - Mecanismos alternativos de implementación de las modalidades de contratación laboral previstas en la presente Ley; y
 - Programas de reconversión productiva y medidas orientadas a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores cesantes.
- Las empresas que celebren contratos de productividad con sus trabajadores podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción Social el apoyo técnico que requieren para la implementación de cualquiera de los programas de promoción del empleo, establecidos en virtud de la presente Ley.

CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EJECUCIÓN

Artículo 3°.- El ámbito de aplicación de la presente Ley com-

prende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

TÍTULO I

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Reglamento: Arts. 11°, 12° y 13°

Artículo 5°.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invade esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de los labores.

[*] **Artículo 6°.-** Constituye una onerosidad para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entregan al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustentan o casa, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración o imputable para efectos de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

[*] **Artículo modificado por la Ley N° 28051 (02.08.2003), Ley de prestaciones alimentarias: en beneficios de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.**

Artículo 7°.- No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 850.

Reglamento: Arts. 10° y 92°

Artículo 8°.- En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, éstas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo.

Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma sema-

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016
DEL SANTA
Pago de pensión de sobrevivencia
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla: La empresa demandada no acreditó haber cumplido con el deber garantista de proporcionar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar del causante cuando ocurrieron los hechos, por lo que constituye un accidente de trabajo. En ese sentido, corresponde a la demandante percibir el pago de la pensión de sobrevivencia que demanda.

Lima, doce de enero de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número tres mil quinientos noventa y uno, guion dos mil dieciséis, guion **DEL SANTA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Miriam Mercedes Ibañez Huaraz**, mediante escrito de fecha siete de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos seis a cuatrocientos trece, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos noventa y ocho a cuatrocientos tres, que **confirmó** la Sentencia de primera instancia emitida el veintiséis de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cincuenta y tres a trescientos cincuenta y nueve, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido contra las empresas codemandadas, **Corporación Pesquera Inca S.A.C. y Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros**, sobre pago de pensión de sobrevivencia.

CAUSALES DEL RECURSO:

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha once de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas sesenta y uno a sesenta y cuatro del cuaderno de casación, por la causal de **inaplicación del literal**

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016
DEL SANTA
Pago de pensión de sobrevivencia
PROCESO ORDINARIO - NLPT

k) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 009-97-SA y numeral 2.1, literal a) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 003-98-SA (entendiéndose este último que se trata del numeral 2.2 conforme al escrito de casación)), correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes Judiciales.

Según escrito de demanda que corre en fojas cien a ciento veinticinco, **Miriam Mercedes Ibañez Huaraz**, solicita el pago de pensión por sobrevivencia por la suma de setenta y un mil quinientos ochenta y dos con 44/100 Nuevos Soles (S/.71,582.44), más intereses legales, con costas y costos del proceso.

Segundo: Mediante Sentencia emitida por el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, de fecha veintiséis de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cincuenta y tres a trescientos cincuenta y nueve, se declaró infundada la demanda sobre pago de pensión de sobrevivencia; entre sus fundamentos refiere que con el mérito probatorio del Protocolo de Autopsia N° 088-11 en fojas sesenta y siete a sesenta y ocho y el certificado de defunción que corre en fojas doscientos nueve, documentos que no fueron cuestionados por las partes, se acredita el fallecimiento de don Víctor Porfirio Sandoval Flores el tres de octubre de dos mil once, por infarto de miocardio agudo, cuando se encontraba trabajando en la Embarcación Pesquera de la codemandada; por lo que estaríamos frente a un hecho calificado como accidente común, que bajo ningún concepto se encuentra cubierto por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. De tal manera que se puede colegir que dicho infarto agudo de miocardio no sobreviene a causa de las labores realizadas en el trabajo, dado a que el agente causante es patológico, motivo por el cual el fallecimiento del causante no se puede considerar que se produjo a consecuencia de un accidente de trabajo.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016
DEL SANTA
Pago de pensión de sobrevivencia
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Tercero: La Sentencia de Vista expedida por la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, de fecha dieciséis de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos noventa y ocho a cuatrocientos tres, confirmó la sentencia apelada, que declaró infundada la demanda, al considerar que si bien el deceso se produjo en circunstancias que desarrollaba las faenas de pesca, no está probado que haya sido por accidente de trabajo, sino por causa de un infarto según autopsia que corre en fojas sesenta y siete a sesenta y nueve, corroborado con el parte de la Policía Nacional del Perú, en fojas ciento ochenta y seis a doscientos siete, en la que se señala la misma causa (muerte natural) y así se registró en la partida de defunción, medios probatorios que no fueron cuestionados.

Cuarto: Los accidentes de trabajo y su regulación

Este Supremo Tribunal considera pertinente desarrollar desde un punto de vista académico el tema de la responsabilidad civil por accidente de trabajo, antes de emitir un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia.

1) Definición de Accidente de Trabajo

Sobre lo que debe entenderse por accidente de trabajo existen diversas definiciones en la doctrina.

CABANELLAS TORRES nos presenta la definición de accidente de trabajo siguiente: *"(...) el suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o con ocasión de éste, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras"*

CAPON FILAS y GIORLANDINI sostiene la definición de accidente de trabajo que a continuación se presenta: *"Denomínese accidente de trabajo el acontecimiento proveniente de una acción repentina y violenta de una causa exterior, que ocurre durante la relación de trabajo y que, atacando la integridad psico-física del*

¹ CABANELLAS TORRES, Guillermo: Diccionario de Derecho Laboral, Editorial Heliasta, 2da Edición, 2001, p. 18

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016
DEL SANTA
Pago de pensión de sobrevivencia
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*trabajador, produce una lesión, la que puede ser catalogada como parcial o absoluta y como transitoria o permanente*²

CORTÉS CARCELÉN señala al respecto: *"El trabajo se presta conforme a las instrucciones que da el empresario con sometimiento a sus directrices en cuanto al modo, intensidad, tiempo y lugar, integrándose al trabajador a un todo organizado que no controla, encontrándose impedido de establecer por sí mismo las medidas de seguridad necesarias para llevar a cabo su trabajo, por lo que éstas descansan en el empresario. Con la actual configuración de la obligación general de prevención la deuda del empleador se extiende a la protección íntegra del trabajador, de su salud y seguridad, siendo suficiente entonces con que el daño se produzca como causa o consecuencia de la prestación laboral para que se proceda al análisis de los demás elementos tipificantes de la responsabilidad contractual a fin de determinar si el daño se deriva de un incumplimiento contractual del empleador. En consecuencia, la responsabilidad del empleador frente a un accidente de trabajo o enfermedad profesional es contractual"*³

El Glosario de términos contenido en el **Decreto Supremo N° 005-2012-TR**, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, contiene la definición de accidente de trabajo que a continuación se señala:

"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"

² CAPON FILAS, Rodolfo y GIORLANDINI, Eduardo: Diccionario de Derecho Social - Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Rubinzal - Culzoni, 1987, p.20

³ CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos: Responsabilidad empresarial por accidente de trabajo y enfermedades profesionales. En: Diálogo con la Jurisprudencia N° 43. Abril 2002.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016
DEL SANTA
Pago de pensión de sobrevivencia
PROCESO ORDINARIO - NLPT

2) Elementos del Accidente de Trabajo:

- 2.1. **Causa externa:** Agente productor extraño a la víctima.
- 2.2. **Instantaneidad:** Tiempo breve de duración del hecho generador.
- 2.3. **Lesión:** El trabajador debe sufrir lesiones externas e internas como consecuencia del hecho.

3) Clases de Accidente de Trabajo:

- 3.1. **Accidente leve:** Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, que genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.
- 3.2. **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:
 - 3.2.1. **Total temporal:** Cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación.
 - 3.2.2. **Parcial permanente:** Cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.
 - 3.2.3. **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.
- 3.3. **Accidente mortal:** Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.

4) Causas de los accidentes de trabajo

Según el Reglamento de la Ley N° 29783, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, las causas de los Accidentes de Trabajo son uno o varios eventos

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016
DEL SANTA
Pago de pensión de sobrevivencia
PROCESO ORDINARIO - NLPT

relacionados que concurren para generar un accidente. Se dividen de la siguiente manera:

4.1. Falta de control: Son faltas, 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.

4.2. Causas Básicas: Referidas a factores personales y factores de trabajo:

4.2.1. Factores Personales.- Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.

4.2.2. 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.

4.3. Causas inmediatas.- Son aquellas debidas a los actos condiciones subestándares.

4.3.1. Condiciones Subestándares: Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

4.3.2. Actos Subestándares: Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

Quinto: Normas sobre seguridad y salud en el trabajo

Las normas sobre la seguridad y salud en el trabajo son una de las manifestaciones más antiguas de la intervención estatal limitativa de la autonomía de la voluntad de las partes en la relación de trabajo; velar por la seguridad y salud en el trabajo puede considerarse derivación del derecho a la vida y a la integridad física, con lo cual se reconoce el derecho de todo trabajador a laborar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

Sexto: Si bien nuestra Constitución Política del Perú no reconoce de manera directa el derecho de la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, consagra derechos

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016
DEL SANTA
Pago de pensión de sobrevivencia
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

que le sirven de fundamento: artículo 2.2° regula el derecho a la vida y a la integridad moral, psíquica y física, luego el artículo 7° reconocer el derecho a la protección de la salud concordante con lo dispuesto en el artículo 10° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el artículo 22° concordante con el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos Humanos y Derechos del Hombre señala al trabajo como deber y derecho y que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, y el artículo 23° contiene disposiciones sobre la protección del trabajo en sus diversas modalidades y que todos los derechos del trabajador (derecho a la vida, a la integridad moral, física, la salud, deben ser respetados dentro de la relación laboral).

Teniendo este marco constitucional, el legislador expidió el Decreto Supremo N° 003-2005-TR, primer dispositivo que estableció disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo recogiendo en su Título Preliminar los Derechos de Protección, Prevención y Responsabilidad al que se ha aludido anteladamente, expidiéndose posteriormente la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sétimo: Conforme a lo expuesto, la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos (Principio de prevención). Caso contrario, el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de este (Principio de responsabilidad).

Octavo: Análisis del caso en concreto

A la luz de los conceptos teóricos antes referidos, y teniendo en cuenta lo decidido en la Sentencia de vista, es que corresponde emitir pronunciamiento respecto de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016
DEL SANTA
Pago de pensión de sobrevivencia
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

cada una de las infracciones normativas por las que se ha declarado procedente el recurso de casación, para lo cual debe considerarse lo siguiente:

- a) La inaplicación del literal k) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 009-97-TR, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; y la inaplicación del numeral 2.1. del artículo 2° del Decreto Supremo N° 003-98-SA, Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Decreto Supremo N° 009-97-TR, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

"Artículo 2°.- Para la aplicación del presente reglamento, se entiende por:

(...)

k) Accidente de trabajo, a toda lesión corporal producida en el centro de trabajo o con ocasión de las labores para las cuales ha sido contratado el trabajador causadas por acción imprevista fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad y que pueda ser determinada por los médicos de una manera cierta"

Decreto Supremo N° 003-98-SA, Aprueba Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

"Artículo 2°.- Accidente del Trabajo

2.1. De acuerdo con el inciso k) del Artículo 2° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo"

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016
DEL SANTA
Pago de pensión de sobrevivencia
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Conforme se desprende de los documentos denominados: protesto informativo, la hoja de declaración diaria de arribo para naves pesqueras y de las manifestaciones de los señores Hernán Moisés Goicochea Bejarano y Miguel Ángel Quito Capristan, que corren en fojas cinco a doce, el causante Víctor Porfirio Sandoval Flores se encontraba desempeñando las labores de pesca cuando perdió el conocimiento y empezó a convulsionar, en el acto procedieron a darle los primeros auxilios; sin embargo, se percataron que no mostraba señales de vida, la empresa demandada al tener conocimiento de este hecho dispuso que la embarcación pesquera Incamar 2 retorne al Puerto de Chimbote.

Si bien las instancias de mérito han señalado que se encuentra acreditado con el protocolo de autopsia y el certificado de defunción que la causa del deceso fue infarto agudo de miocardio; sin embargo, no se ha tenido en consideración que el causante tenía cuarenta y cuatro años y que según la historia clínica que corre en autos en fojas trece a cincuenta y ocho, no presentó antecedentes de padecer problemas cardíacos.

Por otro lado, mediante Carta de fecha siete de noviembre de dos mil doce, que corre en fojas setenta y cuatro a setenta y cinco, la codemandada Mapfre Perú Vida rechazó la solicitud de la demandante sobre pago de pensión de sobrevivencia, argumentando que la causa del fallecimiento del causante se debió a causas naturales – infarto agudo al miocardio y no a un accidente de trabajo o enfermedad profesional, requisito previsto en el numeral 2.2.1. del artículo 2° del Seguro Complementario de Trabajo de riesgo condiciones generales (fojas cincuenta y nueve vuelta).

Sin embargo, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N°005-2012-TR, definió que el accidente de trabajo también es 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"*.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016
DEL SANTA
Pago de pensión de sobrevivencia
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En el caso de autos, el causante se encontraba realizando las labores habituales de pesca en la embarcación pesquera, cumpliendo las órdenes impartidas por su empleador; por lo que en mérito al principio de prevención (Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29783) la empresa demandada tiene el deber de garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, hecho que no ha sido demostrado por la codemandada; motivo por el que incurre en responsabilidad, por tanto, debe asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia del accidente (Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29783), razones por la que las causales invocadas devienen en **fundadas**.

b) Inaplicación del literal a) del numeral 2.2. del artículo 2° del Decreto Supremo N° 003-98-SA, Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

***Artículo 2°.- Accidente de Trabajo**

(...)

2.2. Se considera igualmente accidente de trabajo:

*a) El que sobrevenga al trabajador asegurado durante la ejecución de órdenes de la Entidad Empleadora o bajo su autoridad, aun cuando se produzca fuera del centro y de las horas de trabajo**

Conforme a lo expuesto, ha quedado acreditado que el causante falleció cuando se encontraba en la faena de pesca, es decir, en ejecución de las órdenes impartidas por la empresa codemandada, motivo por el que se entiende que el deceso de don Víctor Porfirio Sandoval Flores se produjo a consecuencia de un accidente de trabajo, máxime si la codemandada no acreditó el cumplimiento de su deber garantista, esto es, proporcionar los medios y condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de sus trabajadores.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016
DEL SANTA
Pago de pensión de sobrevivencia
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En ese sentido, se cumple con el requisito previsto en el literal a) del numeral 2.2.1. del artículo 2° del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo condiciones generales, que señala lo siguiente:

"Artículo 2°: COBERTURAS

(...)

2.2. Pensiones de Sobrevivencia

2.2.1. LA COMPAÑÍA pagará pensión de sobrevivencia en caso de fallecimiento del ASEGURADO:

a) *Ocasionado directamente por un accidente de trabajo o enfermedad profesional"*

Siendo ello así, corresponde a la demandante percibir la pensión de sobrevivencia que demanda, motivo por el que la causal denunciada deviene en **fundada**, asimismo en cuanto a la suma a abonar por este concepto, se liquidará en ejecución de sentencia.

Por estas consideraciones:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Miriam Mercedes Ibañez Huaraz**, mediante escrito de fecha siete de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos seis a cuatrocientos trece; en consecuencia **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciséis de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos noventa y ocho a cuatrocientos tres; y **actuando en sede de instancia, REVOCARON** la Sentencia de primera instancia emitida el veintiséis de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cincuenta y tres a trescientos cincuenta y nueve, que declaró infundada la demanda, y **REFORMÁNDOLA** declararon **fundada**, en consecuencia, cumplan las codemandadas con pagar la suma de **SETENTA Y UN MIL QUINIENTOS OCHENTA Y DOS CON 44/100 NUEVOS SOLES (S/.71,582.44)** por concepto de pensiones devengadas por sobrevivencia ocasionada desde el tres de octubre de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016
DEL SANTA
Pago de pensión de sobrevivencia
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

dos mil once hasta el veintiocho de febrero de dos mil catorce, por accidente de trabajo que le provocó la muerte a Víctor Porfirio Sandoval Flores (causante) y se otorguen las pensiones que se devenguen a partir de la fecha de presentación de la demanda hasta la fecha de pago, más el pago de intereses legales, con costos y costas del proceso; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido contra las codemandadas, **Corporación Pesquera Inca S.A.C. y Mapfre Perú Vida Compañía de Seguros y Reaseguros**, sobre pago de pensión de sobrevivencia; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

NMLC

Contenido Sesión 3

¿Qué es un Accidente de Trabajo? Casuística

Registro, Investigación y Notificación de AT

Causalidad: Actos y Condiciones inseguras

Taller de Investigación AT

Práctica grupal sobre caso planteado

SCTR – Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Sustentación calificada de práctica grupal sobre AT

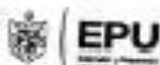


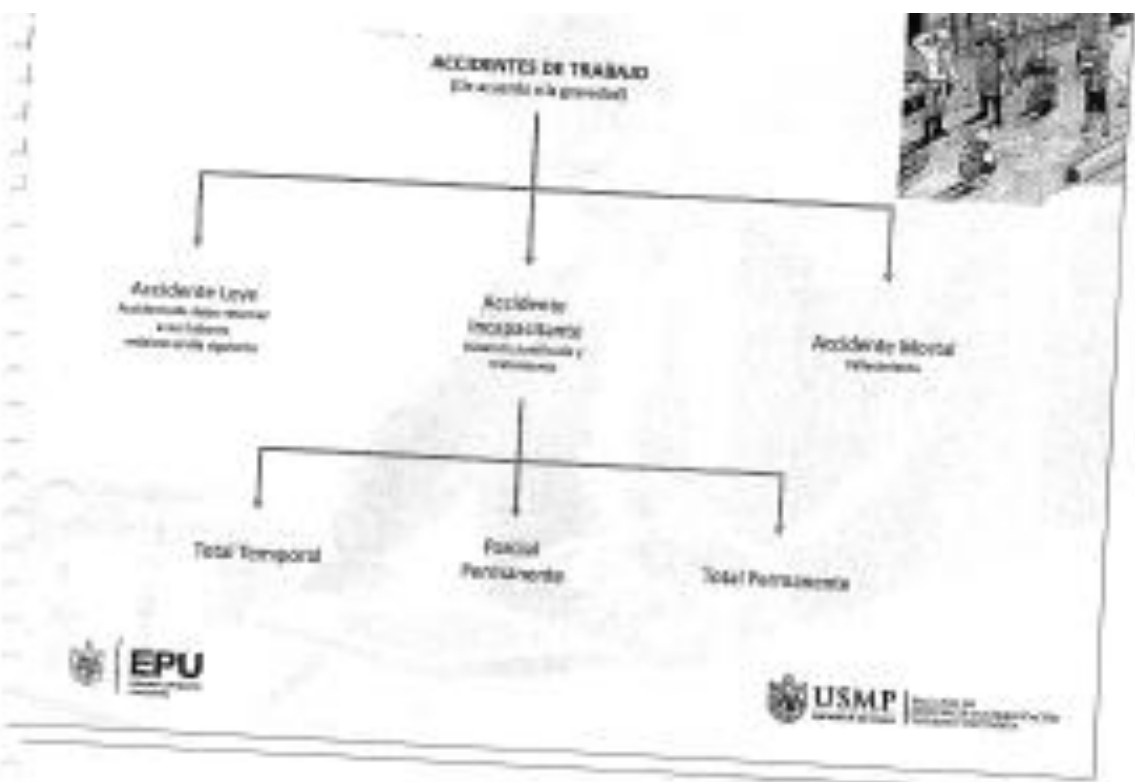
Investigación de Accidentes de Trabajo

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 todo el que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, ya sea fuera del lugar y horas de trabajo.

Consiste en efectuar un estudio de lo ocurrido y reconstruir los hechos lo más fidedignamente posible para establecer sus causas, y con base en ello adoptar las medidas de prevención que eviten que se vuelva a presentar un accidente similar.





¿Cualquier accidente que me suceda en el trabajo, así sea por mi responsabilidad, me generará derechos por Accidentes de Trabajo?



DECRETO SUPLENTO Nº 800-98-BA

- ➔ 2.1 Se considera igualmente accidente de trabajo:
- a) El que sobrevenga al trabajador ACCIDENTADO durante la ejecución de órdenes de la Entidad Empleadora o de su autoridad, aun cuando se produzca fuera del centro y de las áreas de trabajo;
 - b) El que se produce antes, durante o después de la jornada laboral o en las instalaciones del trabajo; si el trabajador ACCIDENTADO se halla por causa de sus obligaciones laborales, en cualquier centro de trabajo de la Entidad Empleadora, aunque no se trate de un centro de trabajo de tiempo al ser en ese momento realizando las actividades propias del mismo establecido;
 - c) El que sobrevenga por acción de la Entidad Empleadora o sus representantes o de sus representantes, durante la ejecución del trabajo;
- ➔ 2.2 Se considera accidente de trabajo:
- a) El que se produce en el tiempo de ida y retorno al centro de trabajo, siempre el tiempo sea utilizado por cuenta de la Entidad Empleadora en labores propias establecidas para el mismo;
 - b) El provocado intencionalmente por el propio trabajador o por su participación en fines o para su satisfacción legal;
 - c) El que se produce como consecuencia del incumplimiento del trabajador en sus obligaciones específicas impuestas por el empleador;
 - d) El que se produce con ocasión de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se produzca dentro de la jornada laboral o en el centro de trabajo;
 - e) El que sobrevenga durante los permisos, licencias, vacaciones o cualquier otra forma de suspensión del servicio de trabajo;
 - f) Los que se produzcan como consecuencia del uso de sustancias alucinógenas o intoxicantes por parte de EL ACCIDENTADO;

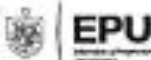
¿Un infarto puede ser considerado como un accidente de trabajo?

¿Puede ser considerado accidente de trabajo aquel que se produce por causas orgánicas?
¿Cuándo un accidente es considerado de trabajo? En esta nota explicamos qué ha dicho la Corte Suprema sobre el particular al resolver un reciente caso.



Es accidente de trabajo cuando el daño de un trabajador se produce en la realización de las labores inherentes por el empleador, debiéndose otorgar el pago de la pensión de sobrevivencia, espesialmente si el empleador no acredita haber cumplido con el deber garantista de proporcionar medidas y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar del trabajador cuando asistiera las labores.

Dicho criterio ha sido establecido por la Corte Suprema en la **Causación Laboral N° 3305-2016 Del Señor**, donde se resolvió que demanda sobre el yerno de una población de trabajadores bajo el seguro del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).



Delina Balmori fue la víctima del accidente que ocurrió el día 14 de mayo de 2016 en la zona de la urbanización de San Juan de los Rios, en la zona de la urbanización de San Juan de los Rios, en la zona de la urbanización de San Juan de los Rios.

Delina Balmori: El accidente de trabajo de una trabajadora que falleció al ser golpeada por un objeto que cayó desde un edificio en construcción, fue considerado como un accidente de trabajo por la Corte Suprema, lo que le otorga el pago de la pensión de sobrevivencia.

El accidente de trabajo de una trabajadora que falleció al ser golpeada por un objeto que cayó desde un edificio en construcción, fue considerado como un accidente de trabajo por la Corte Suprema, lo que le otorga el pago de la pensión de sobrevivencia.

El caso Balmori fue resuelto por la Corte Suprema en la Causación Laboral N° 3305-2016, donde se resolvió que demanda sobre el yerno de una población de trabajadores bajo el seguro del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

El caso Balmori fue resuelto por la Corte Suprema en la Causación Laboral N° 3305-2016, donde se resolvió que demanda sobre el yerno de una población de trabajadores bajo el seguro del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).



Un juez murió por la carga de trabajo, según el alto tribunal andaluz

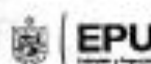
El TSM propone al Poder Judicial que declare que el juez murió por accidente laboral

El magistrado Jesús Sánchez López ejerció la presidencia de la sesión primera de la Audiencia Provincial de Sevilla en enero 2009. Su vida se acabó por un infarto de miocardio en la Audiencia de Sevilla. Una enfermedad profesional que costó la vida. Sánchez López falleció de un paro cardíaco en mayo del año pasado y ahora el Tribunal Supremo de Justicia de Andalucía relaciona su muerte con la carga de trabajo que soportaba. Y propone al Consejo General del Poder Judicial que declare que el juez murió por enfermedad profesional laboral y otorgar a su familia una pensión de sobrevivencia.

Para el tribunal andaluz queda acreditado que en su muerte "había directamente la actividad, la depresión, el estrés profesional y, sobre todo, el estrés producido por la excesiva carga de trabajo que soportaba". Como consecuencia, el Tribunal Supremo ha reducido de los cinco pendientes que se le habían asignado a uno. El juez falleció el 14 de mayo de 2016, a las 10:30 horas, en su domicilio en Sevilla. El Tribunal Supremo ha reducido de los cinco pendientes que se le habían asignado a uno. El juez falleció el 14 de mayo de 2016, a las 10:30 horas, en su domicilio en Sevilla.

El Tribunal Supremo ha reducido de los cinco pendientes que se le habían asignado a uno. El juez falleció el 14 de mayo de 2016, a las 10:30 horas, en su domicilio en Sevilla.

El Tribunal Supremo ha reducido de los cinco pendientes que se le habían asignado a uno. El juez falleció el 14 de mayo de 2016, a las 10:30 horas, en su domicilio en Sevilla.



Hualco se lleva ambulancia y mueren doctor y chofer

Un doctor y el chofer de la ambulancia se dirigían al Hospital de Hualco para atender a un paciente cuando se produjo el accidente. Mueren el doctor y el chofer.



El doctor y el chofer de la ambulancia se dirigían al Hospital de Hualco para atender a un paciente cuando se produjo el accidente. Mueren el doctor y el chofer.



SOLICITO: Validación de instrumento de recojo de información.

Sra. *Mamucha Cruzado Clara Isabel*

Yo **QUISPE QUISPE LIZANDRO RODRIGO** identificado con DNI N° **70184152** alumno de la EP de **DERECHO** a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: **"LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA FUERA DE LA JORNADA LABORAL"** solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, *09* octubre de 2019



.....
NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Alfonso Cruzado Cazo José
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de evaluación
 1.4. Autor(A) de instrumento: Guilherme Dubajski, Luciano Rodrigo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

 Lima, 09 de octubre del 2019

abuel
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 08280112 / E-mail: 972001675

SOLICITO: Validación de instrumento de recojo de información.

Sr. Josías Martínez Cistmar

Yo **QUISPE QUISPE LIZANDRO RODRIGO** identificado con DNI N° **70184152** alumno de la EP de **DERECHO** a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "**LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA FUERA DE LA JORNADA LABORAL**" solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 11 octubre de 2019



.....
NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: J. Iglesias Martínez Olvera
 1.2. Cargo e institución donde labora: ADJUNTO INDEPENDIENTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Tabla de supuestos
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Diego César Lizandro Rodríguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85 %

Lima, 11 de octubre del 2019

[Firma]
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 1036824 e/f. 987813580

SOLICITO: Validación de instrumento de recojo de información.

Sra. Díaz Toca Luz Margot

Yo **QUISPE QUISPE LIZANDRO RODRIGO** identificado con DNI N° **70184152** alumno de la EP de **DERECHO** a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: **"LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA FUERA DE LA JORNADA LABORAL"** solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 14 de octubre de 2019



.....
NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Díaz Torres Luz Margot
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Georgette López Rodríguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 11 de octubre de... del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

FICHA DE ENTREVISTA

**"LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA FUERA DE LA JORNADA LABORAL"**

NOMBRE:
CARGO / PROFESIÓN:
INSTITUCIÓN LABORAL:
FECHA:

OBJETIVO GENERAL – OG

**OG. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL
DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

PREGUNTAS

- 1. ¿QUÉ CONCEPTO TIENE USTED SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- 2. ¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA
VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?**

.....
.....
.....
.....
.....

.....
3. ¿CREE USTED QUE EXISTE OTROS MEDIOS DE REGULACIÓN QUE PROTEGEN EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVOS ESPECIFICOS – OE

OE1.- ANALIZAR DE QUE FORMA EL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES

PREGUNTAS

1. ¿DE QUE FORMA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA AFECTA PSICOSOCIALMENTE EN LOS TRABAJADORES?

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿COMO CREE USTED QUE EL ASPECTO PSICOSOCIAL AFECTA LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA?

.....
.....
.....
.....
.....

3. **¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL EMPLEADO PUEDE EVITAR LA AFECCIÓN DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?**

.....
.....
.....
.....
.....

OBJETIVOS ESPECIFICOS – OE

OE2.- ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

PREGUNTAS

1. **¿CONSIDERA USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA AFECTA LA SALUD DEL TRABAJADOR?**

.....
.....
.....
.....
.....

2. **¿CREE USTED QUE EL SINDROME DEL QUEMADO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA ES TRATABLE?**

.....
.....
.....
.....
.....

**3. ¿CREE USTED QUE EL SINDROME DEL QUEMADO DEBERIA SER
INDENMIZABLE DE ACUERDO A NUESTRAS LEYES?**

.....
.....
.....
.....
.....

MATRIZ DE CONSISTENCIA

"LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA FUERA DE LA JORNADA LABORAL"

PROBLEMA GENERAL PG	OBJETIVO GENERAL OG	SUPUESTO PRINCIPAL SP	METODO DE MUESTREO	DESEÑO METODOLÓGICO
1.- ¿DE QUÉ MANERA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO VULNERA AL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?	OG.- ANALIZAR DE QUÉ FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SP.- EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PORQUE EL EMPLEADO DELEGA FUNCIONES LABORALES AL EMPLEADO FUERA DE LA JORNADA LABORAL.	UNIDAD DE ANÁLISIS C.A.I. VULNERACIÓN AL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA. • PERSONAL EJECUTIVO • PERSONAL OPERATIVO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVO TIPO DE ESTUDIO JURÍDICO PROPOSITIVO NIVEL DE INVESTIGACIÓN: EXPLICATIVO
PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE	SUPUESTOS ESPECÍFICOS SE		
1.- ¿DE QUÉ MANERA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES?	OEL.- ANALIZAR DE QUÉ FORMA EL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES	SEL.- EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES PORQUE OCASIONA DEPENDENCIA LABORAL - SÍNDROME DEL QUEMADO.	V.A.1. APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES • PERSONAS COMO DIRECTORES DE ENTES DE LA MATERIA - LABORAL	METODO DE INVESTIGACIÓN INDUCTIVO ESCENARIO DE ESTUDIO: LIMA METROPOLITANA CARACTERIZACIÓN DE SUJETOS DIRECTORES - LABORAL ESPECIALISTAS - LABORAL ABOGADOS
2.- ¿CÓMO EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES?	OEL.- ANALIZAR DE QUÉ FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.	SEL.- EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES OCACIONANDO ESTRES LABORAL.		INSTRUMENTOS ENTREVISTA VALORACIÓN CUALITATIVA ENTREVISTAS REALIZADAS

FICHA DE ENTREVISTA

**"LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA FUERA DE LA JORNADA LABORAL"**

NOMBRE: <u>Glenn Dal Carmen Guadalupe Rodríguez Vega</u>
CARGO / PROFESIÓN: <u>Jef. de la Unidad de Administrativas de RR.HH - MPE</u>
INSTITUCIÓN LABORAL: <u>HTPE Ministerio Del Trabajo y Previsión del Empleo</u>
FECHA: <u>16 de Octubre de 2019</u> CAL N° <u>60920</u>


B. RODRÍGUEZ VEGA
Consultador I de Recursos Humanos
Oficina General de Recursos Humanos
Ministerio de Trabajo y Previsión del Empleo

OBJETIVO PRINCIPAL - OP

OP. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PREGUNTAS

1. **¿QUÉ CONCEPTO TIENE USTED SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?**

Es un conjunto de medidas que se deben respetar y aplicar dentro del centro laboral para cuidar la salud mental y física de los trabajadores, en pro de tener empleados psicológicamente sanos. De modo que den mucho más de ellos, y rinden mejor en el momento de cumplir sus labores.

2. **¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?**

Atenta contra el principio de equilibrio entre la vida laboral y personal, así mismo genera estrés ya que la persona al momento del desarrollo de sus actividades laborales se siente obligado a dejar de atender estas, por atender las obligaciones laborales, comprometiéndose al trabajador que quiere salir adelante, causándole miedo de perder el trabajo y obligándole a dejar de lado su vida personal y familiar por tener que atender a las funciones propias del trabajo evitando su desarrollo como persona, por estar atenta

3. ¿CREE USTED QUE EXISTE OTROS MEDIOS DE REGULACIÓN QUE PROTEGEN EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Existen reglamentos internos de trabajo de instituciones públicas y privadas que también pueden ser parámetros de protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado también están los convenios internacionales así como las normas internacionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS – OE

OE1.- ANALIZAR DE QUE FORMA EL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES

PREGUNTAS

1. ¿DE QUE FORMA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA AFECTA PSICOSOCIALMENTE EN LOS TRABAJADORES?

Como ansiedad y estrés laboral. Puesto que está expuesto a computadores y móvil laboral y personal, es que psicológicamente el trabajador no se quiere desligar de ninguno de estos.

2. ¿COMO CREE USTED QUE EL ASPECTO PSICOSOCIAL AFECTA LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA?

Dejando al nivel de capacidad que tiene el trabajador de sortear a los síntomas de ansiedad e incluso de incomodidad al estilo de vida. De modo que puede presentar síntomas o anomalías físicas que son nervios o la organización y de ese modo ser el resultado de un tipo radiante que es fruto de una inmediatez psicológica.

3. **¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL EMPLEADO PUEDE EVITAR LA AFECCIÓN DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?**

El empleado debe respetar los grados de exposición laboral, es decir: si el jefe le exige un exceso que tiene sobretodo una acción física, el empleado debe de manejarlo con cuidado. De modo que no sobrepase nunca los límites de este trabajo, a cuales personas % de índole familiar. Sin embargo, resulta difícil mencionar la acción en el Perú puesto que el empleador tiene la potestad de dirigir, quien continúa mandando la empresa e incluso existen empresas que tienen poder de indemnificar al empleado, ya que cuando cumplen requisitos pero siempre están sujetos a un procedimiento normativo. En conclusión, se debe optar por políticas de buena práctica laboral en beneficio de ambas partes de la relación laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS - OE

OE2.- ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

PREGUNTAS

1. **¿CONSIDERA USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA AFECTA LA SALUD DEL TRABAJADOR?**

Si bien la tecnología es un gran apoyo para desarrollar la actividad laboral, se debe precaver que en la actualidad con tantas cosas con medios tecnológicos que están cargado de información, esto afecta la salud del sujeto que la requiere. Sin embargo, la selección se da cuando el empleador permite al empleado por los medios tecnológicos usado antes son propiamente a la comunicación entre los niveles de la empresa, es por eso que la dependencia de la actividad de los trabajadores de este tipo de tecnología debe de ser determinada. Es importante que los empleadores deben ser conscientes en cuanto a los límites de comunicación entre laboral para no vulnerar los derechos de sus trabajadores.

2. **¿CREE USTED QUE EL SINDROME DEL QUEMADO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA ES TRATABLE?**

Si pero con medidas que parten de iniciativas del empleador. Que los empleadores sean orientados en relación a los límites con sus empleados. Es decir, que el empleador debe optar por medidas % políticas de actuación frente a estos síntomas de estrés laboral, para ser atendidos oportunamente, y evitar cualquier sintoma de perjuicio por la comunicación del empleado.

3. ¿CREE USTED QUE EL SÍNDROME DEL QUEMADO DEBERÍA SER INDENMIZABLE DE ACUERDO A NUESTRAS LEYES?

Yo que es un síndrome relativamente nuevo probablemente se requiera una actividad probatoria de índole importante, tal vez una pericia psicológica profunda que determine la gravedad de este daño, y el Poder Judicial cuenta con equipos multidisciplinarios de que pueden impartir justicia ante este derecho. También es oportuno decir que existe un daño moral, ya que puede existir una hostilidad de la ausencia de reconocimiento judicial como consecuencia de dicho síndrome.

FICHA DE ENTREVISTA

"LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA FUERA DE LA JORNADA LABORAL"

NOMBRE: *Karla Giannina Canes Tello*
CARGO / PROFESIÓN: *Directora de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo*
INSTITUCIÓN LABORAL: *Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo*
FECHA: *18 de octubre de 2019 CAL N° 43897*

OBJETIVO PRINCIPAL – OP

OP - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL
DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PREGUNTAS

1. **¿QUÉ CONCEPTO TIENE USTED SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?**

Es un derecho fundamental que abarca la evaluación y/o los peligros y riesgos de parte del empleador frente a un trabajador por cual tiene vínculo laboral, y alcanza a todos aquellos que formen parte o ingresen a un centro de trabajo. En ese sentido, el empleador se obliga a contar común Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que proteja de todos los riesgos dentro lo que es la organización frente a las personas.

2. **¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?**

Para tener un panorama claro sobre este tema, debemos tener en claro: Que si bien la tecnología va en evolución, las relaciones laborales lo hacen de la misma manera, por lo tanto, los peligros también van evolucionando. La tecnología conlleva que los trabajadores fuera de la jornada puedan usar sus medios electrónicos (teléfonos, computadoras, celular, tablet), para que estén constantemente conectados con su empleador para atender cualquier necesidad. Eso trae como consecuencia cierto nivel de estrés, trastorno psicosocial derivado

de la relación laboral existente y debe ser regulado - determinar límites. Por ejemplo, la disposición vacacional; es gozar de descanso vacacional por un periodo ininterrumpido y el empleador no puede tener ninguna injerencia requerir nada en esos plazos al trabajador. Es decir, poner un límite a las comunicaciones para que el trabajador pueda gozar libremente de los descansos que le corresponde en el marco del Derecho Laboral y del Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo.

3. ¿CREE USTED QUE EXISTE OTROS MEDIOS DE REGULACIÓN QUE PROTEGEN EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

A la fecha contamos con la Ley N° 29783 y su reglamento, así como los convenios que a la fecha no han sido ratificados por el Perú, contando con la Constitución Política del Perú que lo desarrolla como Derecho transversal. No obstante, no necesariamente debe estar normado para ser protegido. A título personal, mi postura es permanecer en una cultura de prevención ante los riesgos laborales y que no necesariamente debe estar normado para que nos obliguemos a protegernos frente a los riesgos en el trabajo. Ya que hay Derechos inherentes a la persona tales como: la integridad, dignidad, seguridad, libertad que mejoran el estándar a la seguridad y salud en el trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS – OE

OE1.- ANALIZAR DE QUE FORMA EL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES

PREGUNTAS

1. ¿DE QUE FORMA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA AFECTA PSICOSOCIALMENTE EN LOS TRABAJADORES?

Afecta los niveles de hostigamiento, estrés, desmejora el clima laboral. Por otro lado, en el caso de las mujeres siendo madres o gestantes que cubren roles más complejos en relación a la responsabilidad; cargan consigo cierto nivel de estrés, doble rol, doble preferencia. En ese sentido, dicho estrés hogareño es trasladado al trabajo o viceversa; creando así climas laborales complejos.

2. ¿COMO CREE USTED QUE EL ASPECTO PSICOSOCIAL AFECTA LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA?

Afecta de manera directa, genera ausentismo de parte del personal, conllevando a que las actividades no se realicen de acuerdo a los procedimientos y/o protocolos establecidos dentro de la organización generando riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo y afecta a la colectividad de trabajadores si estos no son identificados a tiempo.

3. ¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL EMPLEADO PUEDE EVITAR LA AFECCIÓN DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

El empleado tiene la facultad dispuesto por ley para a paralizar las actividades cuando exista un peligro grado o inminente. Es decir, la norma lo faculta a paralizar ante cualquier hecho y/o suceso que considere lesivo a su salud o su integridad física o psicosocial en el marco de la relación laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS – OE

OE2.- ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

PREGUNTAS

1. ¿CONSIDERA USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA AFECTA LA SALUD DEL TRABAJADOR?


Por supuesto, considero que deberían existir límites en el uso de la tecnología incluso en el marco de las relaciones laborales. “Hasta qué punto la tecnología debe formar parte en el marco del Derecho al trabajo para el desempeño de mis funciones”, Determinar en que momento se corta para llevar la vida personal integrada, incluso regular de una mejor manera el uso de la tecnología en la relación laboral.

2. ¿CREE USTED QUE EL SINDROME DEL QUEMADO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA ES TRATABLE?

De acuerdo a las charlas que sostuve con especialistas, sí es tratable, sin embargo, deja secuelas que debe ser manejado por especialistas en la materia.

3. ¿CREE USTED QUE EL SINDROME DEL QUEMADO DEBERIA SER INDENMIZABLE DE ACUERDO A NUESTRAS LEYES?

Considero que sí, puesto que califica como una lesión a la integridad de los trabajadores derivado de una sobrecarga laboral, y que tiene que estar debidamente probada.



KARLA GIANNINA CANDIA TALLEDO
Directora
Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo

FICHA DE ENTREVISTA

**"LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA FUERA DE LA JORNADA LABORAL"**

NOMBRE: ... ELIZABETH TERESA MELENDEZ TAYPE
CARGO / PROFESIÓN: ... ABOGADA
INSTITUCIÓN LABORAL: ... MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN EMPLEO
FECHA: ... 09 de noviembre de 2019 ... CAL N° 66997

OBJETIVO PRINCIPAL – OP

**OP. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL
DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

PREGUNTAS

**1. ¿QUÉ CONCEPTO TIENE USTED SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO?**

Es un derecho fundamental de todo trabajador en nuestro país, mediante el cual se debe propiciar siempre el mejoramiento de las condiciones para prevenir daños en la integridad física, mental que sean consecuencia de la relación laboral

**2. ¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA
VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?**

La tecnología es neutra; ya que no genera efectos positivos ni negativos, puesto que; la cualidad dependerá mucho de factores como: la demanda, uso y forma. Es decir, que el uso inadecuado puede acarrear consecuencias negativas tales como los riesgos psicosociales: "Que son aquellas condiciones presentes ante una situación laboral que están relacionadas en la forma de como organizamos nuestro trabajo, del contenido y la forma del cómo hacemos dicha tarea". Básicamente, se relaciona cuando un sujeto no está preparado para afrontar la relación laboral con la vida personal y de ese modo acomodar ambos aspectos en el día a día. Entonces, se podría decir que los riesgos psicosociales siempre van a estar presente ante en la vida del sujeto.

3. ¿CREE USTED QUE EXISTE OTROS MEDIOS DE REGULACIÓN QUE PROTEGEN EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

En la actualidad, en nuestro marco jurídico existe La Ley N° 29783 y su reglamento, sin embargo, nuestra legislación aun presenta vacíos por lo que ante determinadas situaciones que se puedan presentar ante el Poder Judicial de vulneración de Derechos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puede acarrear a recurrir a normas de carácter internacional para la garantía de los derechos de los mismos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS – OE

OE1.- ANALIZAR DE QUE FORMA EL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES

PREGUNTAS

1. ¿DE QUE FORMA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA AFECTA PSICOSOCIALMENTE EN LOS TRABAJADORES?

Los riesgos sociales en la actualidad es la que más dificultades presenta al momento de identificarlo dentro del panorama de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que derivan de las deficiencias que pueda haber en el diseño y la forma en la que realizamos un trabajo y pueden producir resultados psicológicos, físicos, y sociales negativos. Y dentro de los riesgos psicosociales actitudes negativas como; preocupación, irritación, ansiedad, tensiones, estrés y tecnoestrés.

2. ¿COMO CREE USTED QUE EL ASPECTO PSICOSOCIAL AFECTA LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA?

En general para cualquier organización empresarial existe efectos negativos por el mal rendimiento laboral, tales como el ausentismo (cuando el trabajador ya no quiere laborar, porque; se siente frustrado) y el presentismo (son aquellos trabajadores que acuden a laborar estando enfermos pero su rendimiento laboral es ineficaz). Cito además, un ejemplo: el régimen de jubilación anticipada. En donde, el empleado ya no se siente comodo trabajando y busca los mecanismos legales necesarios para desligarse de este; por el mismo estrés que este presenta en su ambiente laboral. En resumen, un trabajador con estrés laboral, falta al trabajo y por ende la productividad de este se reduce.

3. ¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL EMPLEADO PUEDE EVITAR LA AFECCIÓN DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Partiendo del hecho de que el empleado no es consciente de que el uso de los medios tecnológicos usados fuera de la jornada laboral, de alguna u otra manera se auto vulnera por el mismo hecho de responder al empleador y estar al tanto de estos medios de contacto para la solución de un conflicto. Se debe plantear en la organización una política de separar la vida personas de la laboral, y de esta forma evitar la vulneración de nuestros derechos laborales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS – OE

OE2.- ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

PREGUNTAS

1. ¿CONSIDERA USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA AFECTA LA SALUD DEL TRABAJADOR?

Sí, porque; si empleado no utiliza la tecnología adecuadamente va producir riesgos a la salud y desencadena una enfermedad. Y hoy en día existe el síndrome del quemado, que es un estado de agotamiento psicológico ante las exigencias agobiantes que se presenten en el trabajo, a ello afirma la Organización Mundial de la Salud (OMS), que “El síndrome de burnout es una enfermedad y debe ser tratado como tal”.

2. ¿CREE USTED QUE EL SINDROME DEL QUEMADO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA ES TRATABLE?

Ante la respuesta que exige la presente interrogante. Se debe medir el grado de afectación de modo que no podemos generalizarlo. Es decir, que se debe establecer el grado de afectación y es importante reconocer los síntomas para tratar tempranamente el síndrome del quemado, y acompañarlo de tratamiento médico y psicológico. Por otro lado, el empleador está en la obligación de eliminar progresivamente o de adecuar el mejor uso de la tecnología y evitar los riesgos psicosociales.

3. ¿CREE USTED QUE EL SÍNDROME DEL QUEMADO DEBERÍA SER INDENMIZABLE DE ACUERDO A NUESTRAS LEYES?

De acuerdo a la OMS, el síndrome del quemado será incluido dentro la Clasificación Internacional de Enfermedades en el 2022. Es decir, que el empleador tendrá la facultad para prevenir los riesgos laborales que surjan de la relación laboral. Y como punto esencial, a partir de que se detecten vulneraciones del mismo derecho, y como autoridad competente las instancias institucionales tendrán la facultad potestativa de resolver dicho conflicto y si cabe en la medida posible ser indemnizado al perjudicado.

FICHA DE ENTREVISTA

"LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA FUERA DE LA JORNADA LABORAL"

NOMBRE:	Pablo Gock Gasparista
CARGO / PROFESIÓN:	ABOGADO
INSTITUCIÓN LABORAL:	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
FECHA:	23 de noviembre de 2019 CAL N° 18309

OBJETIVO GENERAL - OP

OP. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL
DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PREGUNTAS

1. ¿QUÉ CONCEPTO TIENE USTED SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Es un derecho fundamental de la persona, que propende a la protección del trabajador a través de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Es responsabilidad de los empleadores poder crear un ambiente de trabajo seguro en el cual los trabajadores puedan ejercer su labor sin riesgos.

2. ¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

En principio la tecnología no es negativa, puesto que ayuda a desarrollar el trabajo de manera

eficiente y eficaz e incluso ahorra tiempo. Sin embargo, las empresas y/o empleadores utilizan los medios tecnológicos de manera indiscriminada, abusando de estos y como consecuencia de ello vulnerando los derechos del trabajador. Además, cabe mencionar que no existe una legislación en el Perú que regule este aspecto tecnológico. Y el mal uso de las tecnologías afecta directamente en el desempeño del trabajador ya sea del ente público o privado.

3. ¿CREE USTED QUE EXISTE OTROS MEDIOS DE REGULACIÓN QUE PROTEGEN EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Sí, puesto que corresponde a cada empresa regular sus temas de seguridad y salud en el trabajo. De modo que a través de las indicaciones que se brinda a los trabajadores puedan coadyuvar a que los empleados puedan desempeñen su trabajo en lugares sin riesgos y sin ninguna amenaza. Es decir, que los empleadores deben ser responsables al interior de sus instituciones sobre la materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS – OE

OE1.- ANALIZAR DE QUE FORMA EL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES

PREGUNTAS

1. ¿DE QUE FORMA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA AFECTA PSICOSOCIALMENTE EN LOS TRABAJADORES?

El tema psicosocial tiene dos aspectos, tales como; el aspecto psicológico y sociológico. Puntualmente en el presente caso, se da el estrés laboral; el cual genera que el trabajador

realice sus labores a desgano, sin motivación alguna, afectando con ella las relaciones intrapersonales, del trabajador con su empleador y entre sus compañeros de trabajo propiamente.

2. ¿COMO CREE USTED QUE EL ASPECTO PSICOSOCIAL AFECTA LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA?

Al existir estrés laboral hace que disminuya la producción, de modo que el empleado no realiza de manera óptima la actividad laboral y se puede generar accidentes de trabajos o devenir en una enfermedad ocupacional, afectando seriamente su salud.

3. ¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL EMPLEADO PUEDE EVITAR LA AFECCIÓN DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Puede evitarlo siguiendo las disposiciones de prevención que haya dispuesto el empleador para el desarrollo de las labores, sobre todo; si estas conllevan a un riesgo. También, tomando los debidos descansos semanales, acorde a lo programado en sus respectivos contratos de trabajo, y tomar los días de descanso vacacional de manera ininterrumpida, entre otras medidas a adoptar.

OBJETIVOS ESPECIFICOS – OE

OE2.- ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

PREGUNTAS

1. ¿CONSIDERA USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA AFECTA LA



LIMA 11 DE OCTUBRE DE 2019

CARTA S/N – 2019-LRQQ

Sr.

2019 OCT 11 AM 10 30

Dr. HERNAN EDUARDO PENA

Director Regional De Trabajo Y Promoción Del Empleo De Lima Metropolitana

Presente.

Asunto: SOLITO ENTREVISTA CON FINES NETAMENTE ACADEMICOS CON LA DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SUB DIRECTOR DE LA DIRECION ANTERIORMENTE SEÑALADO CON FINES.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez solicitarle que en calidad de Practicante Pre profesional de la Dirección De Promoción Y Protección De Los Derechos Fundamentales Y De La Seguridad Y Salud En El Trabajo. Vengo cursando el XII ciclo de la Carrera de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Callao, en el cual; estoy elaborando mi tesis cuyo título es: "La Vulneración Al Derecho De La Seguridad Y Salud En El Trabajo Por El Mal Uso De La Tecnología Fuera De La Jornada Laboral". Por el cual, me es imprescindible entrevistar a dichas autoridades jurisdiccionales por ser de competencia Laboral cuya finalidad es netamente académico.

Por lo anterior expuesto, agradezco tienda a resolver la presente solicitud por ser de autoridad competente.

Por tal motivo, cumpla con adjuntar copias simples de:

- Copia de DNI
- Copia Carnet institucional
- Copia Silabus académico
- Copia Caratula de tesis para obtener el título profesional en derecho

LIZANDRO RODRIGO QUISPE QUISPE

PERSONAL – PRACTICANTE PRE PROFESIONAL

TRIANGULACIÓN

OBJETIVO GENERAL							
OG. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO							
PREGUNTAS	ABOGADO N° 01	ABOGADO N° 02	ABOGADO N° 03	ABOGADO N° 04	CONVERGENCIA	DIVERGENCIA	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS
	KARLA GIAMNINA CANOVA TALLEDO	PABLO COCK GASTAÑETA	GLORIA DEL CARMEN GUADALUPE RODRÍGUEZ VEGA	ELIZABETH TERESA MELÉNDEZ TAYPE			
<p>1. ¿QUÉ CONCEPTO TIENE USTED SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?</p>	<p>Es un derecho fundamental que abarca la evaluación y/o los peligros y riesgos de parte del empleador frente a un trabajador por cual tiene vínculo laboral, y alcanza a todos aquellos que formen parte o ingresen a un centro de trabajo. En ese sentido, el empleador se obliga a contar común Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que proteja de todos los riesgos dentro lo que es la organización frente a las personas.</p>	<p>Es un derecho fundamental de la persona, que propende a la protección del trabajador a través de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Es responsabilidad de los empleadores poder crear un ambiente de trabajo seguro en el cual los trabajadores puedan ejercer su labor sin riesgos.</p>	<p>Es un conjunto de medidas que se deben respetar y aplicar dentro del centro laboral para cautelar la salud mental y física de los trabajadores; en pro de tener empleados psicológicamente saludables. De modo que den mucho más de ellos y rindan mejor en el momento de cumplir sus labores.</p>	<p>Es un derecho fundamental de todo trabajador en nuestro país, mediante el cual se debe propiciar siempre el mejoramiento de las condiciones para prevenir daños en la integridad física, mental que sean consecuencia de la relación laboral.</p>	<p>Los cuatro colegiados refieren que es un derecho fundamental que busca prevenir los accidentes laborales que refieren a la relación jurídica y que es netamente responsabilidad del empleado prevenir estos.</p>	<p>Ninguna.</p>	<p>Los colegiados refieren que el derecho a la seguridad y salud es un derecho fundamental y que se debe propiciar la prevención para evitar accidentes de trabajo ya sean físicos o psicológicos.</p>

OBJETIVO GENERAL							
OG. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO							
PREGUNTAS	ABOGADO N° 01	ABOGADO N° 02	ABOGADO N° 03	ABOGADO N° 04	CONVERGENCIA	DIVERGENCIA	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS
	KARLA GIAMNINA CANOVA TALLEDO	PABLO COCK GASTAÑETA	GLORIA DEL CARMEN GUADALUPE RODRÍGUEZ VEGA	ELIZABETH TERESA MELÉNDEZ TAYPE			
<p>2. ¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?</p>	<p>Para tener un panorama claro sobre este tema, debemos tener en claro: Que si bien la tecnología va en evolución, las relaciones laborales lo hacen de la misma manera, por lo tanto, los peligros también van evolucionando. La tecnología conlleva que los trabajadores fuera de la jornada puedan usar sus medios electrónicos (teléfonos, computadoras, celular, tablet), para que estén constantemente conectados con su empleador para atender cualquier necesidad. Eso trae como consecuencia cierto nivel de estrés, trastorno psicosocial derivado de la relación laboral existente y debe ser regulado - determinar límites. Por ejemplo, la disposición vacacional; es gozar de descanso vacacional por un periodo ininterrumpido y el empleador no puede tener ninguna injerencia requerir nada en esos plazos al trabajador. Es decir, poner un límite a las comunicaciones para que el trabajador pueda gozar libremente de los descansos que le corresponde en el marco del Derecho Laboral y del Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo.</p>	<p>En principio la tecnología no es negativa, puesto que ayuda a desarrollar el trabajo de manera eficiente y eficaz e incluso ahorra tiempo. Sin embargo, las empresas y/o empleadores utilizan los medios tecnológicos de manera indiscriminada, abusando de estos y como consecuencia de ello vulnerando los derechos del trabajador. Además, cabe mencionar que no existe una legislación en el Perú que regule este aspecto tecnológico. Y el mal uso de las tecnologías afecta directamente en el desempeño del trabajador ya sea del ente público o privado.</p>	<p>Atenta contra el principio de equilibrio entre la vida laboral y personal. Así mismo genera estrés, ya que la persona al momento del desarrollo de sus actividades personales se siente obligado a dejar de atender estas, por atender las obligaciones laborales; comprometiendo al trabajador que quiere salir adelante; causándole miedo de perder el trabajo y obligándole a dejar de lado su vida personal y/o familiar para tener que abocarse a las funciones propias del trabajo evitando su desarrollo como persona; por estar atento a su entorno laboral como empleado.</p>	<p>La tecnología es neutra; ya que no genera efectos positivos ni negativos, puesto que la cualidad dependerá mucho de factores como: la demanda, uso y forma. Es decir, que el uso inadecuado puede acarrear consecuencias negativas tales como los riesgos psicosociales: "Que son aquellas condiciones presentes ante una situación laboral que están relacionadas en la forma de como organizamos nuestro trabajo, del contenido y la forma del cómo hacemos dicha tarea". Básicamente, se relaciona cuando un sujeto no está preparado para afrontar la relación laboral con la vida personal y de ese modo acomodar ambos aspectos en el día a día. Entonces, se podría decir que los riesgos psicosociales siempre van a estar presente ante en la vida del sujeto.</p>	<p>Respecto a los tres colegiados, precisan que la tecnología es una herramienta fundamental para el desarrollo de las actividades laborales. Pero el mal uso subyacen acarrear vulneración al derecho a la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Respecto a la colegiada expone que para evitar la vulneración al derecho de la seguridad y salud en el trabajo por el mal uso es óptimo equilibrar la vida laboral y personal de modo que estas se vean interrumpidas por las otras.</p>	<p>Si bien la tecnología es un gran apoyo de celeridad laboral, las malas practicas y/o usos pueden resultar a la vulneración del derecho a la seguridad y salud en el trabajo; ya que causa interrupción y estrés laboral.</p>

OBJETIVO GENERAL							
OG. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO							
PREGUNTAS	ABOGADO N° 01	ABOGADO N° 02	ABOGADO N° 03	ABOGADO N° 04	CONVERGENCIA	DIVERGENCIA	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS
	KARLA GLAMNINA CANOVA TALLEDO	PABLO COCK GASTAÑETA	GLORIA DEL CARMEN GUADALUPE RODRÍGUEZ VEGA	ELIZABETH TERESA MELÉNDEZ TAYPE			
3. ¿CREE USTED QUE EXISTE OTROS MEDIOS DE REGULACIÓN QUE PROTEGEN EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?	A la fecha contamos con la Ley N° 29783 y su reglamento, así como los convenios que a la fecha no han sido ratificados por el Perú, contando con la Constitución Política del Perú que lo desarrolla como Derecho transversal. No obstante, no necesariamente debe estar normado para ser protegido. LA A título personal, mi postura es permanecer en una cultura de prevención ante los riesgos laborales y que necesariamente debe estar normado para que nos obliguemos a protegernos frente a los riesgos en el trabajo. Ya que hay Derechos inherentes a la persona tales como: la integridad, dignidad, seguridad, libertad que mejoran el estándar a la seguridad y salud en el trabajo.	Si, puesto que corresponde a cada empresa regular sus temas de seguridad y salud en el trabajo. De modo que a través de las indicaciones que se brinda a los trabajadores puedan coadyuvar a que los empleados puedan desempeñar su trabajo en lugares sin riesgos y sin ninguna amenaza. Es decir, que los empleadores deben ser responsables al interior de sus instituciones sobre la materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.	Existe reglamentos internos de trabajo de instituciones públicas y privadas que también suelen ser parámetros de protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, también están los convenios internacionales así como las normas internacionales.	En la actualidad, en nuestro marco jurídico existe La Ley N° 29783 y su reglamento, sin embargo, nuestra legislación aun presenta vacíos por lo que ante determinadas situaciones que se puedan presentar ante el Poder Judicial de vulneración de Derechos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puede acarrear a recurrir a normas de carácter internacional para la garantía de los derechos de los mismos.	Los colegiados exponen que existe la Ley N° 29783 que garantiza la seguridad y salud en el trabajo así como políticas de prevención por el reglamento para prevenir accidentes laborales.	El colegiado refiere que es responsabilidad de la empresa propiciar las políticas de prevención por medio de inducción frente a las areas de riesgos laborales.	La propia existencia de la Ley N° 29783 garantiza los derechos a la seguridad y salud en el trabajo, pero se recomienda se aplique por impulso del empleador a fin de evitar accidentes dentro de la organización.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1							
OEL - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES							
PREGUNTAS	ABOGADO N° 01	ABOGADO N° 02	ABOGADO N° 03	ABOGADO N° 04	CONVERGENCIA	DIVERGENCIA	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS
	KARLA GIAMNINA CANOVA TALLEDO	PABLO COCK GASTAÑETA	GLORIA DEL CARMEN GUADALUPE RODRÍGUEZ VEGA	ELIZABETH TERESA MELÉNDEZ TAYPE			
1. ¿DE QUE FORMA CREE USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGIA AFECTA PSICOSOCIALMENTE EN LOS TRABAJADORES?	Afecta los niveles de hostigamiento, estrés, desmejora el clima laboral. Por otro lado, en el caso de las mujeres siendo madres o gestantes que cubren roles más complejos en relación a la responsabilidad; cargan consigo cierto nivel de estrés, doble rol, doble preferencia. En ese sentido, dicho estrés hogareño es trasladado al trabajo o viceversa; creando así climas laborales complejos.	El tema psicosocial tiene dos aspectos, tales como; el aspecto psicológico y sociológico. Puntualmente en el presente caso, se da el estrés laboral; el cual genera que el trabajador realice sus labores a desgano, sin motivación alguna, afectando con ella las relaciones intrapersonales, del trabajador con su empleador y entre sus compañeros de trabajo propiamente.	Genera ansiedad y estrés laboral. Puesto que está expuesto a compromisos y índole laboral y personal, ya que psicológicamente el trabajador no se quiere desligar de ninguna de estas.	Los riesgos sociales en la actualidad es la que más dificultades presenta al momento de identificarlo dentro del panorama de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que derivan de las deficiencias que pueda haber en el diseño y la forma en la que realizamos un trabajo y pueden producir resultados psicológicos, físicos, y sociales negativos. Y dentro de los riesgos psicosociales actitudes negativas como; preocupación, irritación, ansiedad, tenciones, estrés y tecnoestrés.	Los cuatro colegados sostiene que el mal uso de la tecnología afecta al empleado a través del estrés laboral.	Ninguna.	El mal uso de la tecnología acarrea estrés laboral. De modo que el empleado psicológicamente se ve perjudicado por las malas practicas de uso de este medio tecnologico.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1							
OEI. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES							
PREGUNTAS	ABOGADO N° 01	ABOGADO N° 02	ABOGADO N° 03	ABOGADO N° 04	CONVERGENCIA	DIVERGENCIA	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS
	KARLA GIAMNINA CANOVA TALLEDO	PABLO COCK GASTAÑETA	GLORIA DEL CARMEN GUADALUPE RODRÍGUEZ VEGA	ELIZABETH TERESA MELÉNDEZ TAYPE			
2. ¿COMO CREE USTED QUE EL ASPECTO PSICOSOCIAL AFECTA LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA?	Afecta de manera directa, genera ausentismo de parte del personal, conllevando a que las actividades no se realicen de acuerdo a los procedimientos y/o protocolos establecidos dentro de la organización generando riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo y afecta a la colectividad de trabajadores si estos no son identificados a tiempo.	Al existir estrés laboral hace que disminuya la producción, de modo que el empleado no realiza de manera óptima la actividad laboral y se puede generar accidentes de trabajos o devenir en una enfermedad ocupacional, afectando seriamente su salud.	Bajando el nivel de capacidad que tiene el trabajador de enfoque frente a los síntomas de ansiedad e incluso de inconformidad del estilo de vida. De modo que puede presentar síntomas o anomalías físicas que son llevados a la organización y de ese modo ser el resultado de un bajo rendimiento que es fruto de una inestabilidad psicológica.	En general para cualquier organización empresarial existe efectos negativos por el mal rendimiento laboral, tales como el ausentismo (cuando el trabajador ya no quiere laborar, porque; se siente frustrado) y el presentismo (son aquellos trabajadores que acuden a laborar estando enfermos pero su rendimiento laboral es ineficaz). Cito además, un ejemplo: el régimen de jubilación anticipada. En donde, el empleado ya no se siente comodo trabajando y busca los mecanismos legales necesarios para desligarse de este; por el mismo estrés que este presenta en su ambiente laboral. En resumen, un trabajador con estrés laboral, falta al trabajo y por ende la productividad de este se reduce.	Los colegiados comparten opinión que; el aspecto psicosocial a través del estrés laboral disminuye directamente la productividad de la organización y que la relación laboral se ve perjudicada por este factor.	Ninguna.	El estrés laboral como fruto del aspecto psicosocial que surge de la relación laboral a causa del mal uso de la tecnología, afecta directamente a la productividad de la organización.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1							
OE1. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN EL ASPECTO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES							
PREGUNTAS	ABOGADO N° 01	ABOGADO N° 02	ABOGADO N° 03	ABOGADO N° 04	CONVERGENCIA	DIVERGENCIA	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS
	KARLA GIANMINA CANOVA TALLEDO	PABLO COCK GASTAÑETA	GLORIA DEL CARMEN GUADALUPE RODRÍGUEZ VEGA	ELIZABETH TERESA MELÉNDEZ TAYPE			
3. ¿DE QUE MANERA CREE USTED QUE EL EMPLEADO PUEDE EVITAR LA AFECCIÓN DEL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?	El empleado tiene la facultad dispuesto por ley para a paralizar las actividades cuando exista un peligro grado o inminente. Es decir, la norma lo faculta a paralizar ante cualquier hecho y/o suceso que considere lesivo a su salud o su integridad física o psicosocial en el marco de la relación laboral.	Puede evitarlo siguiendo las disposiciones de prevención que haya dispuesto el empleador para el desarrollo de las labores, sobre todo; si estas conllevan a un riesgo. También, tomando los debidos descansos semanales, acorde a lo programado en sus respectivos contratos de trabajo, y tomar los días de descanso vacacional de manera ininterrumpida, entre otras medidas a adoptar.	El empleado debe respetar los grados de asignación laboral, es decir; si el jefe envía un correo imperativo solicitando una acción laboral, el empleado debe de manejarlo con cautela. De modo que no interrumpa la vida personal de este frente a eventos personales y/o de índole familiar. Sin embargo, resulta difícil mencionar tal acción en el Perú, puesto que el empleador tiene la potestad de dirigir quien continúa o no dentro la organización e incluso existen empresas que tiene poder de indemnizar al empleado; ya que cuentan con poder adquisitivo pero siempre estarán sujetos a un procedimiento normativo. En conclusión, se debe optar por políticas de buenas prácticas laboral en beneficio de ambas partes de la relación laboral.	Partiendo del hecho de que el empleado no es consciente de que el uso de los medios tecnológicos usados fuera de la jornada laboral, de alguna u otra manera se auto vulnera por el mismo hecho de responder al empleador y estar al tanto de estos medios de contacto para la solución de un conflicto. Se debe plantear en la organización una política de separar la vida personas de la laboral, y de esta forma evitar la vulneración de nuestros derechos laborales.	Los colegiados sostiene que la ley faculta al empleado a no continuar realizando actividades laborales fuera de lo estipulado en el contrato de trabajo. Además, el empleado debe desarrollar políticas a fin de no interrumpir el debido descanso de sus empleados.	Ninguna.	La facultad del empleado a no responder a las direcciones de surgen fuera de lo estipulado por el contrato por medio de la tecnología, deben partir por políticas y medidas que el empleador debe practicas a fin de no vulnerar el debido descanso del empleado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2							
OE2. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES							
PREGUNTAS	ABOGADO N° 01	ABOGADO N° 02	ABOGADO N° 03	ABOGADO N° 04	CONVERGENCIA	DIVERGENCIA	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS
	KARLA GIANMINA CANOVA TALLEDO	PABLO COCK GASTAÑETA	GLORIA DEL CARMEN GUADALUPE RODRÍGUEZ VEGA	ELIZABETH TERESA MELÉNDEZ TAYPE			
1. ¿CONSIDERA USTED QUE EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA AFECTA LA SALUD DEL TRABAJADOR?	Por supuesto, considero que deberían existir límites en el uso de la tecnología incluso en el marco de las relaciones laborales. "Hasta qué punto la tecnología debe formar parte en el marco del Derecho al trabajo para el desempeño de mis funciones"; Determinar en que momento se corta para llevar la vida personal integrada, incluso regular de una mejor manera el uso de la tecnología en la relación laboral.	Si, definitivamente existe afectación, debido a que el estrés afecta directamente a la salud y conlleva al síndrome de burnout, que es el agotamiento físico y mental, generando que el trabajador se sienta cansado, agotado y desgastado emocionalmente.	Si bien la tecnología es un gran apoyo para desarrollar la actividad laboral, se debe precisar que en la actualidad contamos con medios tecnológicos que están cargado de información nutritiva a la comodidad del sujeto que lo requiere. Sin embargo, la afectación se da cuando; el empleador monitorea al empleado por los medios tecnológicos cuando estos son asignados, y la comunicación se da fuera de la jornada laboral, captando así una dependencia y/o necesidad de los requerimientos de este para la realización de una determinada actividad. Entonces, sugiero que los empleadores deben ser capacitados en cuanto a los límites de comunicación extra laboral para no vulnerar los derechos de sus trabajadores.	Sí, porque; si empleado no utiliza la tecnología adecuadamente va producir riesgos a la salud y desencadena una enfermedad. Y hoy en día existe el síndrome del quemado, que es un estado de agotamiento psicológico ante las exigencias agobiantes que se presentan en el trabajo, a ello afirma la Organización Mundial de la Salud (OMS), que "El síndrome de burnout es una enfermedad y debe ser tratado como tal".	Los colegiados refieren que efectivamente el mal uso contrae perjuicios a la salud del empleado.	Ninguno.	El inadecuado, excesivo o mal uso de la tecnología fuera de la jornada laboral ocasiona estrés; afectando directamente a la salud del empleado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2							
OE2. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES							
PREGUNTAS	ABOGADO N° 01	ABOGADO N° 02	ABOGADO N° 03	ABOGADO N° 04	CONVERGENCIA	DIVERGENCIA	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS
	KARLA GIANINA CANOVA TALLEDO	PABLO COCK GASTAÑETA	GLORIA DEL CARMEN GUADALUPE RODRÍGUEZ VEGA	ELIZABETH TERESA MELÉNDEZ TAYPE			
2. ¿CREE USTED QUE EL SINDROME DEL QUEMADO POR EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA ES TRATABLE?	De acuerdo a las charlas que sostuve con especialistas, sí es tratable, sin embargo, deja secuelas que debe ser manejado por especialistas en la materia.	Si, si es tratable, pero requiere el apoyo del empleador y del trabajador en cuanto a los síntomas que se presentan del vínculo laboral. Además, el trabajador debe dar aviso y/o comunique al empleador y que través del área de Recursos Humanos determine una evaluación para poder determinar el nivel de estrés que se pudiera encontrar dentro del centro laboral, y que si es detectado; se puedan tomar acciones a	Sí, pero con medidas que partan de iniciativa del empleador. Que los empleadores sean orientados en relación a los límites con sus empleados. Es decir; que el empleador debe optar por medidas y/o políticas de atención frente a estos síntomas de estrés laboral para ser atendidos oportunamente y erradicar cualquier síntoma de perjuicio previa comunicación del empleado.	Ante la respuesta que exige la presente interrogante. Se debe medir el grado de afectación de modo que no podemos generalizarlo. Es decir, que se debe establecer el grado de afectación y es importante reconocer los síntomas para tratar tempranamente el síndrome del quemado, y acompañarlo de tratamiento médico y psicológico. Por otro lado, el empleador está en la obligación de eliminar progresivamente o de adecuar el mejor uso de la tecnología y evitar los riesgos psicosociales.	Los colegiados refieren que; si es tratable el síndrome para que el empleado se recupere frente a la afectación a su salud	Ninguna.	El síndrome de burnout es tratable, sin embargo; exige la correcta evaluación por el profesional calificado que determine las medidas correspondientes para la recuperación de su salud del empleado a fin de que este continúe laborando de manera oportuna.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2							
OE2. - ANALIZAR DE QUE FORMA EL MAL USO DE LA TECNOLOGÍA REPERCUTE EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES							
PREGUNTAS	ABOGADO N° 01	ABOGADO N° 02	ABOGADO N° 03	ABOGADO N° 04	CONVERGENCIA	DIVERGENCIA	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS
	KARLA GIAMNINA CANOVA TALLEDO	PABLO COCK GASTAÑETA	GLORIA DEL CARMEN GUADALUPE RODRÍGUEZ VEGA	ELIZABETH TERESA MELÉNDEZ TAYPE			
3. ¿CREE USTED QUE EL SÍNDROME DEL QUEMADO DEBERÍA SER INDENMIZABLE DE ACUERDO A NUESTRAS LEYES?	Considero que sí, puesto que califica como una lesión a la integridad de los trabajadores derivado de una sobrecarga laboral, y que tiene que estar debidamente probada.	Sí, porque se produjo un daño, y todo daño es reparable. Si bien existe la vía laboral y sus diferentes mecanismos para la determinación de este, siempre van a estar sujetos al tema probatorio. Es decir, hallar las causas que dieron origen al burnout y si el empleado cumplió las disposiciones laborales provenientes de la misma actividad, de modo que se pueda invocar una reparación civil, ya sea en la civil o laboral.	Ya que es un síndrome relativamente nuevo probablemente se requiere una actividad probatoria de índole importante, tal vez, una pericia psicológica profunda que determine la prueba de este daño, y el Poder Judicial cuenta con equipos multidisciplinarios de que pueden impartir justicia ante este derecho. También, es oportuno decir que; existe un daño moral ya que puede existir una hostilidad de la ausencia de reconocimiento laboral como consecuencia de dicho síndrome.	De acuerdo a la OMS, el síndrome del quemado será incluido dentro la Clasificación Internacional de Enfermedades en el 2022. Es decir, que el empleador tendrá la facultad para prevenir los riesgos laborales que surjan de la relación laboral. Y como punto esencial, a partir de que se detecten vulneraciones del mismo derecho, y como autoridad competente las instancias institucionales tendrán la facultad potestativa de resolver dicho conflicto y si cabe en la medida posible ser indemnizado al perjudicado.	Los colegiados sostiene que; en efecto el síndrome del quemado debe ser indemnizado por haber afectado la salud del empleado.	Ninguna.	El síndrome del quemado, es indemnizable; puesto que genero un daño a la salud del empleado. Por ende, su reparación debe correr traslado al empleador. Por otro lado, se exige los medios probatorios que certifiquen y/o demuestren que el empleado sufre de dicho síndrome.