



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“Fundamentos jurídicos para regular el riesgo de accidente laboral y reubicación en el control de actos de hostilidad, empresa pesquera Tasa Chimbote 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Vasquez Sosa, Angie Dajana (ORCID: 0000-0002-9902-5480)

ASESOR METOLÓGICO:

Dr. Alba Callacna, Rafael Arturo (ORCID: 0000-0003-4086-0796)

ASESOR TEMÁTICO:

Mg. Chiu Pardo, Wilson Alejandro (ORCID: 0000-0001-8235-4301)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

CHIMBOTE – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia especialmente a mis padres, por Acompañarme en todo momento, con sus consejos y apoyo incondicional en este camino de formación personal y profesional.

PRESENTACIÓN

La estudiante de Derecho, VASQUEZ SOSA, ANGIE DAJANA; presenta la tesis titulada; “Fundamentos jurídicos para regular el riesgo de accidente laboral y reubicación en el control de actos de hostilidad, Empresa Pesquera TASA Chimbote 2019’’, con el objetivo principal de: describir los fundamentos jurídicos para regular el riesgo de accidente laboral y reubicación que garanticen el control de actos de hostilidad en empresa pesquera TASA Chimbote 2019.

Teniendo en cuenta que el contenido es de suma relevancia para todo trabajador que está sujeto a un extenso marco jurídico laboral que está a su alcance, brindando lo necesario para un trabajo justo y equitativo.

Por ello la intención de la investigación ejecutada fue responder lo siguiente:

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para regular el riesgo de accidente laboral y reubicación que garanticen el control de actos de hostilidad en Empresa Pesquera TASA Chimbote 2019?

El trabajo de investigación nos permitió contribuir en ampliar la visión sobre las medidas de prevención, distinguir la existencia de faltas y las probabilidades sancionadoras correspondientes ante el incumplimiento de los empleadores. Ante ello ¿Se está promoviendo el conocimiento y respeto de los derechos laborales en los trabajadores para evitar los actos de hostilidad por los empleadores? En ese caso entonces el trabajador verá mejor el alcance de sus derechos y su defensa administrativa o judicial contribuyendo al área del derecho individual de trabajo como lo estipula la constitución del estado y los derechos fundamentales del individuo.

AGRADECIMIENTO

A Dios

A mis padres

A mi familia

A mis amigos

A mis asesores

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, VASQUEZ SOSA, ANGIE DAJANA, con DNI N°70208985, estudiante de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada **"FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA REGULAR EL RIESGO DE ACCIDENTE LABORAL Y REUBICACIÓN EN EL CONTROL DE ACTOS DE HOSTILIDAD, EMPRESA PESQUERA TASA CHIMBOTE 2019"**, juro que:

- 1.- La presente tesis es de mi autoría.
- 2.- He respetado las normas internacionales respecto a referencias y citas bibliográficas para las fuentes a las cuales hice consulta. Por tanto, es preciso afirmar que la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3.- La tesis no ha sido publicada anteriormente para obtener grado alguno.
- 4.- La información presentada en los resultados son veraces, no han sido manipuladas, alteradas o copiadas, por tanto, los resultados presentados en la tesis se implementarán como aporte a la problemática investigada.

Así mismo declaro que todo el contenido versado en la presente tesis es auténtico y veraz.

De tal modo que asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier alteración, falsedad u autoplagio que se encontrasen tanto en los documentos como en la información aportada; por lo cual me someto indiscutiblemente a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Privada César Vallejo.



Vasquez Sosa, Angie Dajana

DNI N°70208985

Nuevo Chimbote, 03 de Julio 2019

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Presentación	iii
Agradecimiento	iv
Página Del Jurado	v
Declaratoria De Autenticidad	vi
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad problemática:	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	8
1.4. Formulación del Problema:	28
1.5. Justificación del estudio:.....	28
1.6. Hipótesis:.....	29
1.7. Objetivos:.....	29
II. MÉTODO.....	30
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	30
2.2. Operacionalización de variables.....	31
2.3. Población y muestra.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.5. Procedimiento.....	34
2.6. Métodos de análisis de datos.....	35
2.7. Aspectos éticos.....	35
III. RESULTADOS.....	37
IV. DISCUSIÓN.....	49
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES.....	55
Referencias.....	56
Anexos	61
Artículo Científico.....	82

RESUMEN

Esta tesis es el resultado de una investigación con el objetivo de describir los fundamentos jurídicos para regular el riesgo de accidente laboral y reubicación que garanticen el control de actos de hostilidad en empresa pesquera TASA Chimbote 2019. Se han revisado los fundamentos que respaldan estas situaciones en el campo laboral ante los riesgos de accidente y reubicación reconociendo los aspectos que afecten sus derechos y las prerrogativas de los empleadores según la ley laboral. En un afán de detectar el nivel de información que manejan los trabajadores su grado de vulnerabilidad a sus derechos en caso de accidente laboral y si el sistema vigente cubre sus expectativas.

Se describe una gama de teorías relacionadas al tema, en primer lugar, se recorre la historia de la prevención de riesgos laborales en el Perú, alcances respecto a la definición y clasificación de los accidentes de trabajo, argumentos sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo; además de todo sobre la reubicación laboral en el Perú como un derecho del trabajador y una potestad del empleador. Así mismo sobre los actos de hostilidad, los tipos de ello con las características de esas conductas y el efecto del incumplimiento de los empleadores ante los deberes de prevención de accidentes laborales.

A continuación, surge la formulación del problema, la justificación del estudio, argumentado su pertinencia y aplicabilidad, sigue la hipótesis, y los objetivos el general como los específicos, describiendo la metodología empleada con el diseño de la investigación, las variables utilizadas que fueron: Riesgo de accidente laboral, reubicación laboral y acto de hostilidad que fueron operacionalizadas determinándose la población y la muestra. Precizando la técnica e instrumento utilizada en la recolección de datos. Se obtuvo los resultados planteándola en 12 tablas, con sus descripciones, conclusiones y recomendaciones terminando con las referencias bibliográficas que respaldaron la investigación y los anexos que complementaron la investigación.

Palabras Clave:

Accidente laboral, Acto de hostilidad, reubicación laboral.

ABSTRACT

This thesis is the result of an investigation with the objective of describing the legal bases to regulate the risk of work accident and relocation that guarantee the control of acts of hostility in Industrial Company TASA Chimbote 2019. The fundamentals that support these situations in the labor field before the accident and relocation risks recognizing the aspects that affect their rights and the prerogatives of the employers according to the labor law. In an effort to detect the level of information that workers handle their degree of vulnerability to their rights in case of work accident and if the current system covers their expectations. A range of theories related to the subject is described, first of all the history of the prevention of occupational risks in Peru, scope with respect to the definition and classification of work accidents, arguments about the importance of safety and health in Peru. the job; besides everything about the labor relocation in Peru as a worker's right and an employer's power. Also on the acts of hostility, the types of this with the characteristics of these behaviors and the effect of the failure of employers to the duties of prevention of accidents at work. Then the formulation of the problem arises, the justification of the study, arguing its relevance and applicability, follows the hypothesis, and the objectives the general as the specific, describing the methodology used with the design of the research, the variables used were: Risk of labor accident, labor relocation and act of hostility that were operationalized, determining the population and the sample. Specifying the technique and instrument used in data collection. The results were obtained by presenting it in 12 tables, with the bibliographic references and the annexes that complemented the research.

Keywords:

Occupational accident, act of hostility, labor relocation.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática:

Mayormente, los trabajadores consideran a su lugar de trabajo como su segunda casa, dado el extenso tiempo que transcurre en ese lugar, por ello creen y esperan que el clima laboral debe ser estable con una comunicación entre empleadores y trabajadores de forma empática y mesurada.

Por la gran cantidad de precedentes de índole laboral en nuestro país, se deduce que las relaciones en el trabajo no son ideales, hay casos donde prima el incumplimiento de los reglamentos de deberes y derechos en el aspecto laboral, donde la carencia de las inspecciones motivadas de oficio da lugar a que se exponga la vida del trabajador en lugares de informalidad así mismo, da paso a que se denigre la dignidad del trabajador que es considerado un fin supremo de la sociedad y del Estado así, lo considera la Organización Internacional Del Trabajo OIT, dicho contenido está inmersa en nuestra Constitución Política del Perú, donde su normatividad protege, en los laboral , sus derechos de trabajadores que están expuestos a accidentes de trabajo, en la búsqueda del respeto como ser humano.

La Organización Internacional del Trabajo realizó una investigación, denominada OIT, donde estimó que mundialmente fallecen cerca de 2,3 millones de personas de ambos sexos a consecuencia de accidentes laborales en el trabajo como :lesiones o complicaciones de enfermedad, las muertes ocasionadas por accidentes , oscilan más de 300.000 y las muertes que son ocasionadas por enfermedades relacionadas con el trabajo, se presentan cerca de 3 millones, así mismo 313 millones de trabajadores se encuentran afectados por algún accidente no mortal.

A lo mencionado, se puede decir que los accidentes de trabajo pueden llegar a ocasionar la discapacidad temporal o absoluta e incluso la muerte del trabajador, pero es allí donde la empresa debe asumir con responsabilidad todo procedimiento que la ley 29783 (Ley de seguridad y salud en el trabajo) exige y entre otras cosas previas, la potestad de reubicación laboral al trabajador accidentado y lesionado.

Podemos decir entonces que toda actividad laboral se encuentra expuesta a riesgos ocupacionales, tal como son el aquellos trabajadores que se dedican al rubro de la Industria, sobre aquellos que realizan trabajos de instalaciones eléctricas e incluso los que realizan manipulación de maquinarias pesadas, en Chimbote conocemos que la población en un mayor porcentaje, se dedica a la rubro de la industria y exportación de harina de pescado, aquellos expuestos a realizar actividades de pesca, manipulación de elementos biológicos o químicos, o por caso fortuito corren riesgo de accidentes dentro del centro de trabajo, muchas pueden ser las circunstancias que atenten contra la salud en general del trabajador.

La exigibilidad por parte del empleador, esta regulada por la ley No. 29783 en su artículo 76°,se refiere ; como producto de un accidente dentro de la empleadora y los trabajadores pierden la capacidad laboral para desenvolverse en su labor habitual, están en su derecho de ser transferidos a otro lugar de trabajo con menor riesgo que respeten sus derechos laborales , proporcionando salud y seguridad ,en un puesto de trabajo al que se encuentre acorde a sus limitaciones todo ello seguido por las recomendaciones y restricciones determinada por el médico tratante; para tal finalidad la empresa está en la obligación de realizar los cambios organizacionales y/o los movimientos de personal que sea necesarios para que el trabajador reubicado en estado de debilidad pueda desarrollar sus actividades laborales con capacidad productiva.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel Internacional:

Tesis Internacional Ramos 2017, con la tesis titulada “Efectos de la reubicación laboral en la motivación, satisfacción y desempeño de los corteros de caña en un ingenio azucarero del norte del Valle del Cauca” en Bolivia 2017, la tesis en la cual se hace referencia, se realizó una investigación cualitativa, en donde se presentaron antecedentes de personas que reubicaron en sus labores al perder parte o totalmente su capacidad como consecuencia de patologías de origen laboral o común. Como punto de análisis materia de investigación fue cual satisfechos y motivados, se encontraban los trabajadores azucareros del norte del valle del Cauca, ya que en su mayoría de trabajadores se encontraban dedicados a cortar cañas, pues la formación y preparación académica era escasa en sus situaciones por ello la problemática suscita si su capacidad se encontraba limitada al momento de ser reubicados y realizar actividades distintas al que acostumbraban a realizar.

A través de esta investigación, se logró deducir que los trabajadores reubicados, sufren de una gran insatisfacción, ya que por motivos académicos no logran desarrollar plenamente el ejercicio de las nuevas actividades al momento de ser reubicados, por otro lado también se determinó que su rendimiento en el trabajo, es afectado a causa de que su salario disminuyó paulatinamente puesto que desarrollaban labores totalmente distintas al corte de caña, su remuneración era más ,lo que significa que su trabajo es duplicado con el doble de toneladas, así producía el incremento del salario., con ellos la posible afectación psicológico para los trabajadores por motivo que fueron sometidos a constantes cambios para poder lograr su reubicación y hacer efectivo el pleno derecho que les corresponde.

Los resultados de los trabajadores encuestados se determinaron que la disminución salarial ocasionaba situaciones de conflictos personales y familiares, por motivo que son en la mayoría, las únicas personas que aportan ingresos al hogar. Entonces a pesar de un análisis situacional de los trabajadores y el impacto que tuvo en cada uno de ellos se concluyó que su único inconveniente sería el tema del salario, se descubrió mediante esta investigación que los trabajadores pensaron en renunciar a sus puestos de trabajo donde estuvieron mas de 15 años , ya que su rendimiento no era el mejor y estaba en desventaja , lo cual se llevo a la conclusión a la reubicación de trabajadores a otros puestos de acorde a

sus capacidades que tienen , creando así un muy buen ambiente y desempeño laboral, pero se sugirió en esta investigación que se tiene que dar prioridad a constantes capacitación para que el personal se sienta satisfecho y ejercer de pleno derecho sus actividades laborales .(Ramos, 2017, pág. 24)

La tesis Internacional de Bernal y Aguinaga 2012, cuyo título fue “La satisfacción laboral de población reubicada en un empleo posterior a accidente de trabajo” (Colombia 2012), con una investigación cualitativa de orden fenomenológico con el objetivo de analizar la satisfacción laboral de personas que han sido reubicadas en otro puesto de trabajo por sufrir una enfermedad profesional o un accidente laboral. Se utilizó encuestas para recolectar los datos a un grupo de 13 personas que fueron reubicadas laboralmente a partir de un período igual o mayor a dos meses. Al inicio se identificaron cinco categorías de análisis sobre las que se desarrolló el estudio, pero posteriormente en el transcurso se identificaron siete categorías a partir de la percepción de los trabajadores frente a la satisfacción laboral, directamente relacionadas con la condición de discapacidad que adquirieron y la reubicación laboral. Concluyendo que los participantes encuentran satisfacción con algunos elementos de su trabajo y con otros sienten insatisfacción. (Aguinaga)

1.2.2. Tesis Nacionales

Tesis Nacional Acuña (2017), titulada “Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo”, dicha investigación de enfoque cualitativo, donde el autor realizo un análisis en el enfoque jurídico y teóricas sobre debida aplicación del pago indemnizatorio por accidente de trabajo(daños y perjuicios), pues concluyo que los empleadores, tienen una responsabilidad específica con respecto al derecho laboral, con lo elementos del derecho común y acorde a los principios del derecho del trabajo. Es así que la limitación de la responsabilidad por parte del empleador se encuentra totalmente determinado por el daño que se debe reparar; y con la cobertura y debida atención que brinda el sistema de reparación.

También concluyo que en la jurisprudencia en Perú no se tiene un consenso claro en cuanto a los mecanismos aplicativos de los instrumentos solucionadores del daño en los accidentes laborales.

El presente estudio analiza lo esencial para comprender que el derecho laboral como ciencia independiente, explica que, con la indiferencia, desmotivación, y falta de aplicación de los procesos legales reparadores de los daños causados en los accidentes de trabajo, la situación que se deriva es la desprotección del trabajador.

Casación N°18190-2016 -LIMA, establecer que si el accidente, se presentó en un marco de trabajo por responsabilidad contractual, se debe aplicar el C.C; asimismo, exige que la conducta sea antijurídica, evidenciando así el daño y la existencia de una relación de casualidad, en el cumplimiento de sus obligaciones para atribuirle una conducta antijurídica, el demandante debe demostrar el daño y la negligencia del demandado, respondiendo al incumplimiento de sus deberes.

Así el trabajador requiere que compruebe la negligencia del empleador ante un accidente dentro del ambiente de trabajo en la norma respectiva; por ello, considerado no atribuida la responsabilidad, en caso éste haya cumplido con realizar garantizándolas acciones y las condiciones del SST para evitar los accidentes laborales, Pero en caso ocurra el accidente se le atribuirá la responsabilidad al propio trabajador por su negligencia.

Apolaya, 2013 con la tesis titulada; “La reubicación del trabajador por accidente laboral y enfermedad profesional: Naturaleza jurídica, su impacto en las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho”, (Perú 2013), en este trabajo investigativo se abordó temas sobre la reubicación laboral y el impacto sobre la empleadora, desde un punto de vista crítico, jurídico y doctrinario, así mismo el estudio que fue materia de investigación se dividido en tres puntos específicos describiendo en forma detallada cada una de ellas.

Como primer punto de la tesis se aborda, en la manera de posicionar el tema, de la reubicación y la variedad de los conceptos que existe y los criterios en torno a los infortunios casos de accidentes de trabajo.

El autor mediante este estudio analiza, que para la aplicación de la reubicación primero se aborda consecuentemente, tres etapas el cual determina la evolución de la reubicación laboral en situaciones de accidentes de trabajo: la primera, es de establecer reglas para el reparador y resarcir los daños ocasionados al trabajador; como segundo límite, la tipificación de Seguridad Social de los infortunios laborales finalidad prestacionales; y la reubicación laboral como una medida preventiva compleja.

Posteriormente, analiza y profundiza los antecedentes históricos que vincula el tema de reubicación de trabajadores, que de cierta forma sufrieron algunas secuelas de permanentes en sucesos que ponen en riesgo la vida del trabajador, en referencia un poco más cercana recopila información del tema de la reubicación acudiendo a estudios realizados en la OIT teniendo como propósito desembocar de manera especial con una propuesta jurídica de la institución.

Finalmente concluye que a través del tiempo el enfoque de la reubicación laboral ha sido con dos perspectivas diferenciadas: medidas de prevención de riesgo en el trabajo, y protección de personas con discapacidad; campos donde debe analizarse la reubicación.

En efecto, las normas internacionales establecen la reubicación de trabajo en la que se observa en función de enfoques de materia, con la posibilidad de unir los criterios y disponer una investigación unívoca adjuntando una información específica en cuanto doctrina y la correcta aplicación ante la práctica, lo cual el autor precisa que es un eje importante para su investigación.

Como tercer punto el autor aborda de manera más complicada la reubicación, en función del constructo de su compleja naturaleza jurídica, rodeando a la misma, para su material e incidencias.

En este concepto y red de motivos, al decaer las facultades y habilidades laborales del trabajador que no satisface la prestación laboral prevista con anterioridad de la contratación del servido, fue durante muchos años el texto legal para dar por concluido el contrato de trabajo.

Esta investigación nos permite entender los periodos evolutivos del riesgo profesional, que permite determinar la necesaria reincorporación del trabajador que sufrió algún accidente laboral en su centro de trabajo o en otra que no impida su desarrollo, por lo que la

indemnización es la etapa inicial de la búsqueda del bienestar del trabajador. (Apolaya, 2013, pg. 15)

Otra de las tesis Nacionales Paredes (2013) de título “*Seguridad y Salud en Trabajo*”, donde desarrolla el cuidado, para restablecer que el empleador es el garante, entendiéndose que garantiza las condiciones de SST para sus trabajadores y adicionalmente con quien no presenta vínculo laboral. Pero que no debe exonerarse la responsabilidad del trabajador en cumplir la prevención ya que es un deber ; porque la obligación de la SST es tripartita con participación del Estado, el empleador y el trabajador en conjunto velando por la SST. Por ello en caso de que el empleador sí se preocupa por la implementación con la colaboración del trabajador siendo esta nada ; persistiendo la negligencia ;puesto que existe una falta cumplimiento de las normas de la SST constituye a un fallo grave, Concluyendo así sobre la capacitación adecuada de los trabajadores es indispensable y necesaria para que funcione la ley.

Entre las tesis regionales encontramos Canova y Ayvar (2017), en el que analizan la sanción penal de la Ley 29783; ellos plantean: Si el *empleador cumple con las obligaciones que se les proporciona por la Ley 29783 ; y, en un accionar imprevisto del trabajador ocurre un accidente laboral ¿la responsabilidad es igual tanto en el trabajador como en el empleador?*;Refieren los investigadores que al empleador no se le da una responsabilidad de orden penal ,si ha cumplido con las normas y la causa del accidente laboral es por la negligencia del trabajador.

La Ley N° 3022, dispone en su última modificatoria que el empleador no tendrá responsabilidad ni atribución penal, cuando el accidente en el centro laboral es por una negligencia del trabajador.

Otra de las tesis regionales encontramos a Sosa (2016) cuya investigación tituló “Ausencia de uniformidad de criterios de cuantificación de daños no patrimoniales en las sentencias fundadas de indemnización por daños y perjuicios en la Provincia de Trujillo en el bienio 2013- 2014”, donde el autor, ejecutó un estudio cuantitativo, donde aporta que los criterios fundamentales de determinación para definir el monto indemnizatorio en los daños no patrimoniales, por ser responsabilidad extracontractual,” (p.120)

No se han encontrado tesis locales

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. La historia de la prevención de riesgos laborales en el Perú:

En el Perú, corría el año 1964 cuando fue dictada la primera norma sobre riesgos laborales dada por el Decreto Supremo 42-F, en la que se refería a la Seguridad Industrial, dando así en inicio al Reglamento, luego, mediante D.S 029-65-DGS se abría la norma sobre el manejo de control sanitario dentro de las Plantas Industriales posteriormente se da la Revolución Suprema 021-83-TR (Anexo 1), en actividades de obras de edificación.

En 2001 se formalizó una comisión multisectorial donde se contaba con la participación de diversos Ministerios quienes dieron inicio al proceso de legislar con respecto a los Riesgos Laborales y salud en trabajo, con una nueva norma respecto a prevención una norma de prevención, la participación del ESSALUD, dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empleadores encabezaban dicho proyecto de reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Anexo 1)

En 2005 se dio el D.S Supremo 009-2005.TR formalizando la normatividad sobre la seguridad en los centros de trabajo (Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo) (Anexo 2), posteriormente se modifica por el D.S 007-2007-TR, dictándose la Directiva 005-2009 MTPE/2/11.4 (Anexo 3)

Se promulgó en 2010 sobre riesgos en el trabajo en el ámbito preventivo cuyo incentivo fue por la coyuntura con respecto a inversiones de capitales privados en los sectores crecientes como Minería, Energía, Petróleo, Industria y Construcción, crecientes desde la última década.

Por ello se dictó mediante D.S 055-2010-EM, el “Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas complementarias en Minería (anexo 4), entrando en vigencia el 01 de enero del año 2011, donde se le da a conocer al empleador sobre la identificación de peligros en actividad Minera, la capacitación sobre el alto riesgo en trabajo, manipulación de sustancias químicas u otros que se consideren peligrosos, dando un reporte de accidentes, con tiempo perdido, incapacitantes y fatales, entre otras acciones de seguimiento con finalidad de una mejora continua.

Finalmente, ante intentos y decretos promulgados para obtener una norma con contenido sobre el control de seguridad en accidentes laborales, en Agosto del 2011 fue publicada la ley 29783 (“Ley de seguridad y salud en el trabajo”), dirigido para los empleadores y trabajadores tanto en el ámbito privado como publico en todo el Perú, así mismos trabajadores de las Fuerzas Armadas y la PNP (Anexo 5)

Con esta ley tiene como objetivo garantizar la compensación o en todo caso el reparo del daño sufrido por el trabajador al sufrir un accidente laboral, o enfermedad ocupacional, dando a conocer procedimientos de recuperación física integral, de readaptación, de reinserción y de reubicación laboral por situación de discapacidad física temporal o permanente.

Por otro lado, el empleador tiene la obligación de incorporar una gestión operativa tanto en área de seguridad como en salud, empleando instrumentos y aplicando la normatividad con directrices tanto internacionales y como la legislación peruana vigente. Asi como también aplicar medidas necesarias para los trabajadores afectados y sus asesores como representantes laborales, formen parte de una organización, planificación y aplicación del sistema de dicha gestión de forma activa.

La presente ley obliga a que los empleadores que tengan más de 20 trabajadores deben conformar un comité de salud y seguridad en el trabajo, reglamentadas, con representantes tanto del empleador y de la parte trabajadora por igual número y la colaboración del representante del sindicato como observador.

Los empleadores deben elaborar un reglamento interno de seguridad y salud dentro de su centro de laborales, conforme a las disposiciones reglamentadas (Anexo 5)

De los lugares de trabajo que cuentan con menos un total menos de lo requerido de trabajadores, que dispone un reglamento interno, la empleadora nombra a un supervisor de seguridad y salud en el trabajo (Anexo5).

El empleador aplicará todos objetivos determinadas por la norma con liderazgo así mismo debe manifestar su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; de igual forma, su compromiso de proveer y mantener un agradable

ambiente, seguro y saludable en el centro de trabajo, con prácticas adecuadas y cumplimiento de normas específicas de seguridad y salud en el trabajo.

De manera que la empleadora, brindará las instrucciones pertinentes en ocasión de peligro inminente que podría poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, puedan suspender las actividades, así como también abandonar de manera inmediata el área y lugar donde se desarrollan las labores, ello sin la posibilidad de reanudar las labores siempre y cuando el riesgo o peligro desaparezca.

Teniendo en cuenta que las personas que estén dentro del centro de labores como trabajadores, así como los comités de seguridad y salud ocupacional deben contar con protección contra cualquier acto hostil u otras reacciones coercitivas del empleador hacia los trabajadores, así como también el apoyo ante consecuencias que se produzcan tras cumplir sus actividades en el campo de seguridad y salud en el trabajo.

De modo que en general, es extensivo hacia los trabajadores, de cualquier modalidad de contratación al que estén sujetos, a un contrato laboral con la persona que contrata, así como también los subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores, así como modalidades formativas y prestación de servicios, cuentan con los mismos derechos de protección de seguridad y salud en el trabajo.

Caso sea un de accidente laboral, según la norma establece que el trabajador tiene derecho a ser ubicado o en todo caso a ser transferidos, así como también aquellos con enfermedad ocupacional, la mencionada norma exige a la empleadora que para que el trabajador ser reubicado debe ser colocado a otro lugar de puesto con menor probabilidad que ponga en riesgo su seguridad y salud física conservando sus derechos remunerativos y de categoría.

1.3.2. Sobre los accidentes laborales en el Perú:

La definición sobre los accidentes que ocurren en los centros de trabajo, por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo están conceptuados, como toda aquella situación repentina causada por la actividad laboral, produciéndole al trabajador una lesión personal, a sus órganos vitales o no vitales, ocasionándole una alteración funcional etc. Las consecuencias pueden ser físicas y/o psicológicas, y que produciendo en el trabajador una

invalidez temporal o permanente e incluso la muerte, dicha situación puede ser provocada exponiéndose a factores de riesgo dentro de sus labores diarias.

Se realizó una estadística en 2018 donde se registra que cada año se producen más de 20 mil accidentes laborales en el Perú, involucrando a su mayoría a la industria manufacturera, así como también el rubro de construcción, pues se considera que son los sectores con mayor afectación.

Es así como, en el Perú, son comunes estos tipos de incidentes más de lo que uno suele creer, en el último anuario estadístico realizado en el año 2018, el MTPE nos revela cifras claves: durante el 2018 donde se registraron cerca de 14,931 accidentes en los centros laborales, la región de Lima Metropolitana fue la que registró más casos. Siendo la Industria Manufacturera que han sido notificados con respecto a sus actividades (25.87%), la actividad inmobiliaria, empresarial y de alquileres (18.78 %) y Construcción (11.43%).

De acuerdo a la forma del accidente laboral.

Se diferencian treinta formas comunes que constan en las notificaciones:

Causadas por golpes con objetos, no contando caídas (18.31%). Las dolencias físicas por esfuerzo extremo (11.42 %)

Las lesiones causadas por caída de objetos pesados. (10.71 %).

Las lesiones causadas por aplastamiento, o por atascamiento en máquinas o materiales (6.02 %).

1.3.2.1 Clasificación de los accidentes de trabajo

La clasificación de los accidentes de trabajo se encuentra descrito en la Casación Laboral N° 4258-2016-LIMA, similar y relacionada con la clasificación del glosario de términos del DS N° 005- 2012-TR, y de la norma Ley N° 29783, LSST (Anexo 6), y se clasifican en tres:

a) Accidente leve:

Cuando la lesión provocada, no permite al trabajador continuar con sus actividades laborales y hace posible que se le otorgue un descanso breve de un día a partir del hecho

producido. Evaluado previamente por una evaluación médica. Se pudo demostrar que pertenecen al mismo tipo de accidente, el 53.14% de casos son reportados en el estudio anuario del Ministerio de trabajo del Perú.

b) Accidente incapacitante:

Ocurre, cuando al examen médico se determina que la lesión, es correspondiente con un descanso largo y prolongado, para llevarse a cabo el tratamiento que refiera, según la Ley por fines estadísticos, evadiendo el día en que ocurrió el accidente laboral. Así mismo el estudio anuario realizado por el ministerio de trabajo determino que el 46.11% de casos reportados pertenece a este tipo de accidentes. El grado de incapacidad se clasifican en:

1.- Incapacidad total temporal: Cuando la víctima lesionada y accidentada, tiene algún miembro de su organismo inutilizada y será sometido a tratamiento médico, se reincorporará a su centro de labores, cuando presente un completo estado de salud favorable.

2.- Incapacidad parcial permanente: Se refiere que al trabajador le ocasiono una lesión perdida parcial de un miembro u órgano ocasionado por un accidente en su centro de labores, inmovilizándolo totalmente de realizar movimientos.

3.- Incapacidad total permanente: Se considera cuando a raíz del accidente laboral se produce una perdida funcional total de un miembro u órgano o algún órgano que impida sus funciones, incluso un dedo meñique

c) Accidente mortal

Se considera así cuando el accidente causa indefectiblemente la muerte del trabajador, quedando registrado como la fecha del deceso para efectos estadísticos de conformidad a la Ley, se conoce que en el Perú el 0.75 % son casos producidos por este tipo de accidentes.

Por otro lado, la estadística a nivel mundial refiere, que cerca de dos millones de personas fallecen al año en accidentes laborales, y las enfermedades del campo profesional sigue siendo causa principal de muertes relacionadas con el trabajo. Asociado a diversos factores

como el de condiciones de seguridad del lugar de trabajo o puesto laboral que desempeña que repercute en el trabajador, su familia y la sociedad.

Ante una política de notificación oportuna de accidentes y generación de enfermedades de origen laboral se detectaría preventivamente las condiciones inseguras de los centros de labores y así se evitaría la exposición de los trabajadores al peligro innecesario. Las instituciones estatales son las encargadas de publicar las cifras de estos sucesos - el Ministerio del Trabajo (MINTRA) específicamente-, pero no hay mucha difusión de investigación que reporten las estadísticas en este campo; para establecer tendencias del seguimiento.

Son escasos los reportes de tasas relacionados con la accidentabilidad y morbilidad en el trabajo que abarquen a todo el sector productivo nacional, existen de algunos sectores específicos de la industria.

Así el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) refiere, que los incidentes laborales en el Perú, son comunes y por ello el MTPE realizó un estudio en el año 2016, en el cual establece que 20,876 trabajadores sufren de accidentes laborales en 30 clasificaciones de notificaciones. Teniendo a las más comunes a las que fueron ocasionadas por golpes de objetos (18.31%), Caídas de personas a nivel (12.17 %), debido a esfuerzos físicos o falsos movimientos (11.42 %), accidentes a causa de caída de objetos (10.71 %), accidentes debido a aprisionamiento o atrapamiento (6.02 %), caídas de personal de altura (5.49%).

1.3.3. Importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

La salud se define como el bienestar general del individuo tanto físico y psicológico está definida como la funcionalidad en armonía de todos los órganos del ser humano en el aspecto físico y psicológico, siendo esta una condición fundamental para el desarrollo del ser humano.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la observación general N°14 (Anexo 7) refiere que, el derecho al disfrute de la salud comprende los siguientes elementos esenciales:

La disponibilidad a servicios, establecimiento de salud

La accesibilidad (física, económica e informática)

Además, lo importante que tiene toda persona es el derecho a la salud.

Ahora bien, la Constitución Peruana de 1993, refiere en su artículo 7 que el individuo tiene derecho a la protección de salud, siendo este ineludible, alcanzando así un estado de bienestar en salud física y psíquica, así mismo el derecho de asignarles medidas sanitarias, también alimentación, vestido, vivienda, de acuerdo a su nivel, que les permitan alcanzar recursos públicos.

Otro de los fundamentos que encontramos sobre lo importante en trabajo sobre la salud y seguridad, es base de lo mencionado por el TCP; quien confirma que la dignidad de toda persona humana es sustancial sobre el derecho a la vida y que sólo se respeta la protección al mencionado derecho cuando los ciudadanos tienen acceso a una vida totalmente digna, siendo sobre todo un derecho fundamental.

De tal manera el respeto hacia la persona humana garantiza una sociabilidad digna y que se concreta con el debido respaldo del sistema jurídico y político que trascienden a favor de sistemas legítimos.

El TC ha señalado que "La vida no es un concepto circunscrito a la idea restrictiva del peligro de muerte, sino que se consolida con un concepto más amplio que la simple y limitada posibilidad de existir o no, extendiéndose al objetivo de garantizar también una existencia en condiciones dignas"...(Anexo 8)

Por lo tanto, siguiendo el orden de ideas, mencionamos que todos los derechos son considerados por igual si este va en contra la dignidad humana y que en cierta forma se constituya un límite para los derechos fundamentales, nuestra Constitución Política del Perú, ha determinado que el respeto y la dignidad es el fin supremo de nuestra sociedad así mismo la defensa de la persona, en nuestro ordenamiento constitucional la persona se consagra como valor superior y que el estado está en la obligación de protegerla.

La dignidad es aquel resultado de exigencias de naturaleza humana que se descubre en cada etapa histórica totalmente indispensable para una convivencia humana y con un clima de seguridad jurídica bajo el campo de la actividad del Estado.

Así mismo, el fundamento sobre el derecho a la seguridad en el centro de trabajo, podemos encontrar que lo que mas debes ser respetado en este aspecto es el derecho a la salud e integridad física, fundamentando el respeto a la dignidad humana.

En este sentido, Macías indica que, La tutela sobre la integridad física y psíquica de la persona, no solo circunscribe a una simple ausencia de las enfermedades, así como también a la protección del equilibrio psicofísico ante cualquier amenaza que proviene de un ambiente externo. Macías (2013).

1.3.3.1 Exámenes médicos

Ahora bien, hablemos sobre los exámenes médicos, tal como nos dice la norma de LSST Ley N°29783, señala que los trabajadores por cuenta de sus empleadores tienen derecho a exámenes médicos pre ocupacionales, manteniendo un control de manera anual, así como también al retiro del centro de trabajo.

Los mencionados exámenes anuales son programados tanto como por el empleador y por necesidad del personal.

El empleador se encuentra bajo responsabilidad al momento de la ejecución de los exámenes médicos que se recomiende al equipo de salud ocupacional, siempre y cuando se hallan identificado peligros mediante evaluaciones y sobre el control de riesgos. Cuando la empleadora realiza los exámenes médicos al personal, esta deberá cumplir con los siguientes criterios:

- i) La empleadora debe contar con la confidencialidad con respecto a sus resultados de exámenes médicos ocupacionales del trabajador.
- ii) EL empleador estar en la obligación de registrar sus historias clínicas de los trabajadores, así como también el trabajador puede solicitar en cualquier momento mostrar dichos registros.

- iii) A través del área de salud ocupacional, la empleadora deberá archivar los exámenes médicos ocupacionales, hasta por cinco años después del término de contrato laboral con el trabajador. Pasado el tiempo señalado los mismos pueden podrían ser guardados como archivo hasta por cuarenta años siguiendo los parámetros de la Norma Técnica de Salud para la Gestión de la Historia Clínica (Anexo 9)
- iv) La constancia de aptitud debe ser emitida por el área de salud ocupacional de manera obligatoria, en caso de que no se emitida el trabajador no podrá realizar sus actividades.
- v) Se obliga a la empleadora que tanto los exámenes médicos pre ocupacionales, así como también los exámenes médicos deben ser realizadas de manera obligatoria.

1.3.3.2. Examen médico de salida

Consiste en un análisis médico al trabajador cuando este ha establecido otra relación de trabajo con empleador diferente o cuando es reubicado en otra sección productiva, En el examen se detectará la existencia de lesiones o enfermedad ocupacional al compararla con el examen médico pre ocupacional. (Ley 30222), que modifica el inciso d) del artículo 49 de la ley general (**Anexo 10**)

Por algún lado la modificatoria de dicho artículo no es muy beneficioso para el empleado, porque hasta cierto punto evita el deber del empleador de indicar un examen de salida de forma obligatoria para registrar la condición de salud, cuando culmina el vínculo laboral, una solución es solicitar el examen médico vía amparo por medio del Comité Médico Evaluador de Incapacidad del Ministerio de Salud.

1.3.4. Sobre el seguro complementario para trabajo de riesgo SCTR.

Poseer con seguro es una obligación que se respaldada por la Ley N° 26790 (Ley de modernización de la seguridad Social en Salud) que comprende brindar prestación de salud al alcance de los trabajadores de toda índole que están expuestos a riesgos que están afiliados regularmente al Seguro Social de Salud, cuyas actividades riesgosas identificadas en el Decreto Supremo N° 003-98-SA.(ANEXO 5)

Con respecto al su seguro del empleador, la contratación y pago es obligatorio de la empresa que realiza actividad riesgosa, así como las instituciones que cuente con

trabajadores que destaquen personal hacia centros laborales donde se realice cualquier actividad de esa índole.

El SCTR cuenta con dos componentes: Salud y Pensiones siendo esta una cobertura para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El primero cubrirá al trabajador la atención médica y su rehabilitación en un 100% hasta que se recupere.

El segundo otorgará pensión vitalicia en caso de invalidez o de fallecimiento al trabajador o sus herederos.

Tipificando al accidente de trabajo como el causado en el centro de trabajo siendo uno de los más comunes las caídas o traumas por objetos pesados, especialmente en trabajos de construcción. Siendo los reportes frecuentes los accidentes que causan pérdidas de extremidades como dedos, manos, pies u ojos.

Se define la enfermedad profesional como aquella que se origina a causa del tipo de trabajo que realiza teniendo las más comunes al envenenamiento sustancias minerales (neumoconiosis), por sobrecarga de peso (lumbalgias) y soportar ruidos muy fuertes (hipoacusia) de manera repentina o por la acumulación de varios años laborando ante esa exposición de trabajo.

Pudiendo así, las empresas contratar servicios para la atención en EsSalud o con una EPS y la cobertura para invalidez y sobrevivencia con ONP o en caso con una aseguradora privada. Considerando que son cinco empresas como Rímac, Pacífico, Mapfre, La Positiva, Interseguro, brindando este seguro en pólizas colectivas con los empleadores. (APESEG. Asociación Peruana de empresas de seguros).

1.3.5. Reubicación laboral en el Perú

Es definida cuando el trabajador sufrió algún accidente laboral y lo conlleva a problemas de salud físico que le impide realizar sus actividades, luego por orden medico después de un periodo regresa a su lugar de trabajo, pudiendo volver al mismo puesto u otro, siempre y cuando dependa de las recomendaciones médicas. El mencionado concepto de reubicación

lo encontramos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), que contempla el mencionado derecho a la reubicación en favor al trabajador que sufrió un accidente de trabajo o en todo caso enfermedad profesional.

Históricamente a principio de los años cuando el trabajador se encontraba expuesto a realizar actividades de altos riesgos en su centro de trabajo, nuestro ordenamiento jurídico bajo un decreto Supremo N°002-72-TR. (anexo 11) se pretendió darles enfoque a los accidentes de trabajo y también a las enfermedades profesionales como una obligación por parte de la empleadora a que los trabajadores gocen de una asistencia médica a manera de una necesidad fundamental.

La reubicación laboral a lo largo del tiempo ha recibido una atención desde dos importantes perspectivas, una como medida de prevención sobre riesgos laborales, y otra como medida de conservación del puesto de trabajo para las personas que son determinadas con discapacidad. Es así que el derecho a la reubicación se encontraba previsto en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2005 bajo el Decreto Supremo No. 009-2005-TR. (Anexo 12)

Considerando que el derecho de reubicación como primer enfoque estrictamente laboral, se impone como una forma atípica y novedosa de movilidad funcional; el segundo enfoque prioriza el derecho a permanecer en el trabajo, pues evita la pérdida del empleo, dichos enfoques se alinean a los conceptos de readaptación profesional que determina la OIT, así como también nuestra constitución, que persigue el pleno goce y salvaguarda los derechos del ciudadano.

En su creación normativa con respecto al derecho de reubicación, fue planteado por la OIT desde dos perspectivas: como, y como medida de readaptación profesional.

Como primera perspectiva la medida preventiva en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo el empleador ante la obligación de reubicar justifica dicha acción por el deber de protección ante exposiciones a sustancias o en todo caso ha condiciones en el centro de trabajo que atente la salud del trabajador con instrumentos o materiales peligrosos.

En segunda perspectiva como medida de readaptación, el tema de la reubicación se forja bajo una herramienta para que el trabajador con algún tipo de discapacidad pueda de esta manera obtener, conservar y progresar en un trabajo muy adecuado, así como también en igualdad de condiciones para personas no se encuentran con discapacidad, tal como se desprende del Convenio 159.

El derecho de reubicación tiende a una idea de modelo Social de Estado de Derecho, considerando los mecanismos y herramientas legales para que el individuo vea realizado el gozo efectivo de sus derechos fundamentales, con el objetivo demostrar la igualdad de oportunidades bajo el modelo social y de los derechos de personas con discapacidad. Con el concepto de “ajustes razonables”

Se entiende por “ajustes razonables” a la adaptación o modificación que sea principal y adecuada que no conlleve una carga indebida o desproporcionada, requiriendo en particular cualquier caso en toda persona con discapacidad con goze de sus derechos a la igualdad de condiciones.

Bajo esta noción, la reubicación a otro puesto de trabajo de la persona de que se encuentra incluso en una pérdida de facultades físicas o mentales (resultado de ciertas causas atribuibles al trabajo o causas inclusive no laborales), es donde constituye un ajuste razonable de tipo organizativo o administrativo en la empresa, cuya cuestión es permitir la continuidad del gozo del derecho efectivo al trabajo.

Sobre “ajustes razonables” se tiene limitación definida por la razonabilidad, de forma que los ajustes que impliquen una carga desmesurada o desproporcionada para el empleador no son exigibles en el entorno de trabajo. Ahora bien, se define la reubicación laboral por accidente o enfermedad profesional como una forma muy particular de acomodo, se reconoce como límite o excepción oponible a esta obligación la inexistencia de una vacante disponible.

1.3.6. Concepto del lugar de trabajo en la doctrina

En nuestro orden jurídico hablar sobre una regulación directa que refiera al centro o lugar de trabajo al respecto no hay referencia alguna, pero se menciona el lugar de trabajo en el

inciso c) del artículo 30 de la LPCL (anexo 13) en donde se considerará como acto de hostilidad trasladar al trabajador a un lugar distinto dónde realiza sus labores con el fin de ocasionarle un perjuicio. Se menciona que se considera cambio del lugar de trabajo, cuando hay un cambio del ámbito geográfico en una escasa regulación.

Por su parte, Serrano hace mención que hay que diferenciar entre centro de trabajo y lugar de trabajo, el primero es la unidad productiva que tiene una organización en específico, donde el trabajador está adscrito según relación laboral con la empresa; y, por otro lado, el lugar de trabajo significa el lugar donde el trabajador realiza de manera efectiva la actividad por la cual se le contrató. (Serrano, R 2000).

Resumiendo, que el lugar de trabajo es el espacio geográfico, señalado por el empleador, en donde la empresa realiza sus actividades y donde también el trabajador ejecutará las labores por la cual fue contratado.

1.3.7. Las 100 Reglas de Brasilia:

Es una declaración efectiva en toda Latinoamérica que constituye una política judicial, con una visión garantista sobre los derechos humanos. En su edición XIV la Cumbre Iberoamericana, considero que es necesaria la elaboración de 100 reglas que salvaguarda a personas vulnerables, pero no se limitan a considerar solo las bases necesarias en reflexión a los problemas encontrado sobre la accesibilidad a la justicia para aquellas personas vulnerables esta visión engloba también ciertas recomendaciones para los órganos públicos y los que prestan servicios judiciales.

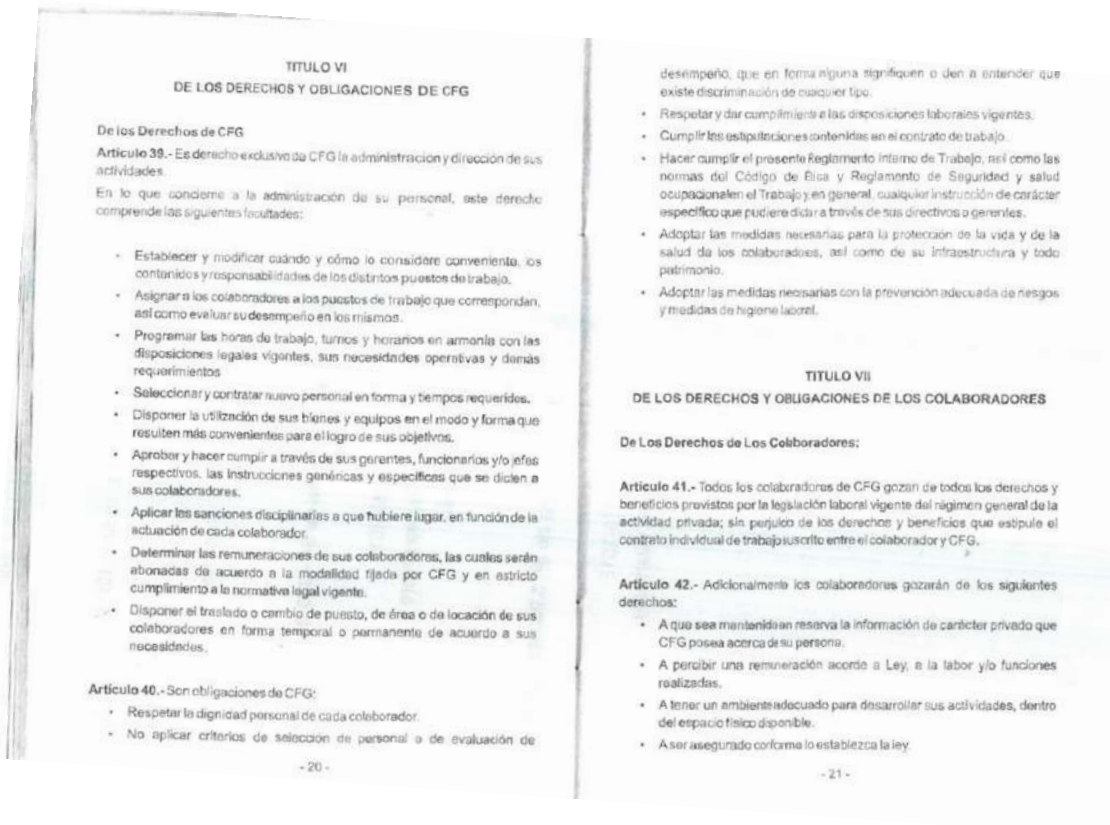
En la Cumbre Judicial Iberoamericana realizada en Brasilia en el año 2008, fueron creadas estas reglas donde participaron los siguientes países: se encontraba Portugal, Costa Rica, El Salvador, Andorra, Cuba, entre otros países americanos y Brasil donde fue el país que implemento inmediatamente estas reglas de manera interna en lo acordado N° 633/10.

Las 100 reglas de Brasilia tienen como objetivo facilitar a las personas en condición de vulnerabilidad distintivamente de su discapacidad, edad, así como también género y comunidades indígenas, pues aquellas personas deben tener un acceso a la justicia digna.

Finalmente, las reglas buscan evadir aquellos obstáculos que no garantizan el acceso de manera efectiva de justicia no debe existir discriminación para aquellas personas en situación de vulnerabilidad.

1.3.8. Ausencia sobre la reubicación laboral en el Reglamento Interno de Trabajo de otras empresas:

CFG:



Artículo 84.- De producirse un accidente o una emergencia, la víctima o el compañero de trabajo más próximo a quien quiera que lo presencie, deberá dar aviso inmediato para prestarle los auxilios de urgencia con los medios existentes en el centro de trabajo o con aquellos que puedan razonablemente utilizarse.

Artículo 85.- Todo colaborador tiene la obligación de reportar a su jefe inmediato las condiciones peligrosas existentes en cualquier lugar, instalaciones y equipos, o prácticas de trabajo que puedan originar accidentes. Los administradores evaluarán las acciones destinadas a corregir o eliminar todo peligro que pueda presentarse. Asimismo todo accidente de trabajo por leve que sea deberá ser comunicado inmediatamente al Jefe superior, quien comunicará a Recursos Humanos.

Artículo 86.- Prevención de Posibles Riesgos
Cuando el colaborador avise a su inmediato superior y no sea atendido podrá dar aviso a la Jefatura de Seguridad y salud ocupacional/Ocupacional.

Artículo 87.- Responsabilidad en el uso de equipos de protección personal (EPP).
Todo colaborador tiene la obligación de recibir, preservar y utilizar de manera adecuada los EPPS que se le otorguen para el cumplimiento de su trabajo. Todo los Jefes se encuentran facultados para sancionar en caso que el colaborador no cumpla con este artículo.

Artículo 88.- Participar en Capacitaciones de Seguridad y Salud.
Todo colaborador está obligado a asistir a las capacitaciones y prácticas de seguridad y salud ocupacional, así como casos de emergencia y primeros auxilios que CFG programe.

Artículo 89.- Prohibición de Trabajar en estado Etílico o bajo uso de drogas o estupefacientes.
Los jefes con conocimiento previo de la Gerencia de Recursos Humanos, harán abandonar el lugar del trabajo en forma inmediata a toda persona que se encuentre en estado etílico o bajo el o los efectos del consumo de drogas o

estupefacientes; incluso, solicitará el apoyo de la Unidad de Seguridad o PNP para efectuar el dosaje etílico y/o las pruebas confirmatorias correspondiente y poder determinar con veracidad el estado del colaborador. La negativa se considerará como falta, sin perjuicio de aplicar las sanciones previstas por la Ley y el presente reglamento.

De manera excepcional y en aquellos casos en que los colaboradores se encuentre consumiendo algún tipo de medicamento que pudiera afectar su rendimiento laboral, el cual sea indicado bajo prescripción médica, deberá ser comunicado de manera inmediata por escrito y con la documentación pertinente a su Jefe, a efectos de que sea tomado en consideración y comunicado a Recursos Humanos.

Artículo 90.- Conservación de los Servicios Higiénicos
Los servicios Higiénicos están instalados en resguardo de la salud e higiene de todos los colaboradores por lo tanto su correcto uso y conservación son obligatorios. Los sanitarios para agua y demás servicios deben quedar cerrados cuando no se usen.

Artículo 91.- Conservación e Higiene del lugar de Trabajo
Los colaboradores tienen la obligación, de acatar las medidas de higiene y de control sanitario que CFG determine.

Las zonas de trabajo deben mantenerse libres de materiales, desperdicios, u otros elementos contrarios al resguardo de la salud, la seguridad de los demás colaboradores y la calidad del servicio e imagen institucional. Queda terminantemente prohibido manchar las paredes, techos, puertas o ventanas, y hacer pintas o inscripciones en las mismas.

Artículo 92.- Obligaciones de observar reglas de Seguridad e higiene.

Todo colaborador está obligado a acatar las recomendaciones que en materia de higiene y seguridad ocupacional establece la Jefatura de Seguridad y salud ocupacional en el Trabajo y adicionalmente lo señalado en los artículos anteriores, acatar lo siguiente:

Agroindustrias San Jacinto:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

A.I.S.J.

CAPITULO XI DE LAS VACACIONES

Art. 58 El descanso vacacional se otorgará a cada servidor una vez que haya cumplido su record de servicios, de acuerdo al rol vacacional que oportunamente la empresa establezca atendiendo a sus necesidades productivas y administrativas.

Art. 59 De manera excepcional y según criterio de la empresa, se podrá otorgar adelantos y/o fraccionamiento de las vacaciones, así como proceder a su sustitución por el pago de remuneración de acuerdo a los límites fijados en la ley.

CAPITULO XII DEL PERSONAL DE SEGURIDAD

Art. 60 El personal de seguridad de la empresa, son los trabajadores encargados de la custodia, control y vigilancia de las personas, materiales y vehículos que se encuentren dentro del local de la empresa.

Art. 61 El personal de seguridad desarrollará sus labores con atención a los sucesos que ocurran, y actuando inmediatamente frente a riesgos de incendio, robo y cualquier otro acto que atente contra la seguridad del personal y bienes de propiedad de la empresa. Estando obligado de comunicar en forma inmediata a su jefe inmediato o cualquier otro funcionario de la empresa, sobre las situaciones antes descritas.

Art. 62 Desde la caseta de la puerta de ingreso, el vigilante controlará el ingreso y salida de trabajadores, visitantes, materiales y vehículos. Además está autorizado para impedir la salida de objetos que sean de uso exclusivo en el centro de trabajo.

Art. 63 Si algún trabajador agrediera verbal y/o físicamente al vigilante, éste se encuentra obligado a comunicar inmediatamente de este hecho a la Gerencia de Gestión de Personas o Suo Gerencia de Relaciones Públicas y Seguridad, para la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes. Igual proceder deberá

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

A.I.S.J.

realizar cuando el agresor sea un visitante o persona ajena al centro de trabajo.

Art. 64 Cuando un visitante solicite entrevistarse con algún jefe o hacer alguna operación comercial, el vigilante o recepcionista está obligado a usar el teléfono para preguntar sobre la posibilidad de recibir a dicha persona. En caso que la respuesta sea afirmativa, orientará con la mayor cortesía y precisión al visitante.

Art. 65 El teléfono ubicado en la caseta de control deberá ser utilizado por el vigilante para asuntos propios del servicio y por ningún motivo para asuntos particulares de otros trabajadores o de visitantes.

Art. 66 No está permitido el ingreso de vendedores, cobradores de asuntos particulares y de otras personas ajenas a la empresa.

CAPITULO XIII DE LA SEGURIDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Art. 67 Es importante para la empresa y para cada uno de sus integrantes, que todos los trabajos se ejecuten respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo, que imparten las dependencias competentes, así como las que se encuentren vigentes, por lo que el personal debe considerar como una de sus obligaciones principales, durante su labor diaria la de su propia protección y la de sus compañeros de trabajo, contra toda clase de accidentes.

Art. 68 Las Jefaturas tienen entre sus responsabilidades la de establecer los procedimientos y controles adecuados para proveer las medidas razonables que permitan crear condiciones de trabajo seguras.

Art. 69 La empresa proporcionará a sus trabajadores implementos de seguridad de uso genérico y obligatorio en el centro de trabajo, los cuales serán renovados cuando se encuentren deteriorados, para lo cual se requerirá que el trabajador devuelva el equipo desechado.

Artículo 84.- De producirse un accidente o una emergencia, la víctima o el compañero de trabajo más próximo a quien quiera que lo presencie, deberá dar aviso inmediato para prestarle los auxilios de urgencia con los medios existentes en el centro de trabajo o con aquellos que puedan razonablemente utilizarse.

Artículo 85.- Todo colaborador tiene la obligación de reportar a su jefe inmediato las condiciones peligrosas existentes en cualquier lugar, instalaciones y equipos, o prácticas de trabajo que puedan originar accidentes. Los administradores evaluarán las acciones destinadas a corregir o eliminar todo peligro que pueda presentarse. Asimismo todo accidente de trabajo por leve que sea deberá ser comunicado inmediatamente al jefe superior, quien comunicará a Recursos Humanos.

Artículo 86.- Prevención de Posibles Riesgos

Cuando el colaborador avise a su inmediato superior y no sea atendido podrá dar aviso a la Jefatura de Seguridad y salud ocupacional/Ocupacional.

Artículo 87.- Responsabilidad en el uso de equipos de protección personal (EPP).

Todo colaborador tiene la obligación de recibir, preservar y utilizar de manera adecuada los EPPs que se le otorgan para el cumplimiento de su trabajo. Todo los Jefes se encuentran facultados para sancionar en caso que el colaborador no cumpla con este artículo.

Artículo 88.- Participar en Capacitaciones de Seguridad y Salud.

Todo colaborador está obligado a asistir a las capacitaciones y prácticas de seguridad y salud ocupacional, así como casos de emergencia y primeros auxilios que CFG programe.

Artículo 89.- Prohibición de Trabajar en estado Etilico o bajo uso de drogas o estupefacientes.

Los jefes con conocimiento previo de la Gerencia de Recursos Humanos, harán abandonar el lugar del trabajo en forma inmediata a toda persona que se encuentre en estado etílico o bajo el o los efectos del consumo de drogas o

estupefacientes; incluso, solicitará el apoyo de la Unidad de Seguridad o PNP para efectuar el dotaje etílico y/o las pruebas confirmatorias correspondiente y poder determinar con veracidad el estado del colaborador. La negativa se considerará como falta, sin perjuicio de aplicar las sanciones previstas por la Ley y el presente reglamento.

De manera excepcional y en aquellos casos en que los colaboradores se encuentre consumiendo algún tipo de medicamento que pudiera afectar su rendimiento laboral, el cual sea indicado bajo prescripción médica, deberá ser comunicado de manera inmediata por escrito y con la documentación pertinente a su Jefe, a efectos de que sea tomado en consideración y comunicado a Recursos Humanos.

Artículo 90.- Conservación de los Servicios Higiénicos

Los servicios Higiénicos están instalados en resguardo de la salud e higiene de todos los colaboradores por lo tanto su correcto uso y conservación son obligatorios. Los sanitarios para agua y otros servicios deben quedar cerrados cuando no se usen.

Artículo 91.- Conservación e Higiene del lugar de Trabajo

Los colaboradores tienen la obligación, de acatar las medidas de higiene y de control sanitario que CFG determine.

Las zonas de trabajo deben mantenerse libres de materiales, desperdicios, u otros elementos contrarios al resguardo de la salud, la seguridad de los demás colaboradores y la calidad del servicio e imagen institucional. Queda terminantemente prohibido manchar las paredes, techos, puertas o ventanas, y hacer pintas o inscripciones en las mismas.

Artículo 92.- Obligaciones de observar reglas de seguridad e higiene.

Todo colaborador está obligado a acatar las recomendaciones que en materia de higiene y seguridad ocupacional establezca la Jefatura de Seguridad y salud ocupacional en el Trabajo y adicionalmente lo señalado en los artículos anteriores, acatar lo siguiente:

Art. 70 En casos de accidentes de trabajo de consecuencias graves o fatales, las Jefaturas respectivas están en la obligación de emitir un informe escrito detallado de lo sucedido a la Gerencia de Gestión de Personas.

Art. 71 Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- A) Prestar auxilio en cualquier tiempo o lugar que se necesite por siniestro o riesgo inminente, en que peligra la integridad física del personal y los bienes de la empresa.
- B) Comunicar las observaciones que considere conveniente para evitar daños y perjuicios a la integridad física de sus compañeros de trabajo.
- C) Usar los equipos de protección y cumplir con las normas especiales de seguridad que se impartan de acuerdo con las disposiciones administrativas vigentes.
- D) Inspeccionar diariamente antes del inicio de su trabajo las máquinas, equipos o implementos con los que trabaja.
- E) Usar adecuadamente la ropa de trabajo.
- F) No distraer la atención de otros compañeros de trabajo en forma que los exponga a accidentes.
- G) Conservar el área de trabajo completamente limpia y ordenada, no dejando desperdicios en lugares que puedan ocasionar accidentes o atenten contra la higiene del lugar de trabajo en general.
- H) Respetar los avisos de peligro y no mover rótulos que indican que hay hombres trabajando en las máquinas o equipos en áreas específicas.
- I) Presentar a su jefe inmediato la Boleta de Alta del médico tratante, para su readmisión en el trabajo, en los casos que hubiera estado haciendo uso de descanso por incapacidad.
- J) Someterse a los exámenes preventivos y controles médicos respectivos que sean determinados por la empresa en las oportunidades por ella señalada.
- K) De modo general, el trabajador deberá cumplir con toda disposición sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que emane de las dependencias respectivas.

Art. 72 Los trabajadores tienen las prohibiciones siguientes:

- A) Ingresar a lugares de trabajo no vinculadas con las labores que desempeña y en horarios que no le corresponda, salvo autorización expresa de su Jefe.
- B) Usar anillos, cadenas, corbatas, chalcas o ropa suelta cuando se usan herramientas o equipo manual cerca de máquinas en movimiento.
- C) Manipular los equipos contra incendios (grifos, mangueras, pitones, extinguidores en general, haciéndolo sólo cuando las necesidades de su uso lo exijan).
- D) Quitar los elementos de protección de las máquinas cuando no han sido autorizadas para ello.
- E) Subir o bajar de vehículos en movimiento.
- F) Manejar u operar vehículos y en general máquinas sin corresponderle esta función, excepto casos expresamente autorizados.
- G) Poner en funcionamiento equipos o maquinarias mientras no esté seguro que no hay peligro para otros trabajadores o instalaciones.
- H) Fumar en los lugares donde por razones de seguridad está terminantemente prohibido bajar por algún motivo no pudiera concurrir a cobrar, el pago podrá realizarse con autorización expresa del trabajador al apoderado designado, al cónyuge, hijos mayores de edad o sus padres previa identificación, estando obligados a suscribir la boleta y los documentos que la empresa exija.

De modo general, todas las prohibiciones similares o las indicadas con anterioridad y que puedan originar daños personales o materiales. El incumplimiento de las normas contenidas en los artículos precedentes, dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Art. 73 Al producirse un accidente de trabajo que afecta a un trabajador, la empresa trasladará con la urgencia del caso para su tratamiento al centro hospitalario más cercano, y derivado luego a los servicios de salud de ESSALUD.

Art. 74 En los casos de accidentes de trabajo, la empresa reconocerá y abonará las indemnizaciones y subsidios establecidos por la legislación vigente sobre la materia.

Art. 75 Cuando el personal sufra un accidente, por leve que sea, el afectado o las personas que lo presenciaron deben dar aviso inmediato al Departamento de Seguridad y al Jefe del área al que pertenece el trabajador afectado.

Art. 76 Cualquier trabajador que sufra un accidente leve durante las horas de labor, debe presentarse inmediatamente al lugar donde se encuentra el botiquín de primeros auxilios de la empresa para ser atendido.

Art. 77 En caso que el accidente ocurra fuera de las horas de la jornada de trabajo y no se encuentre quien atienda al servidor lesionado, se dará cuenta al personal de vigilancia para que este actúe de acuerdo a las instrucciones que existen al respecto y el accidentado reciba la atención necesaria e inmediata.

CAPITULO XIV DE LA HIGIENE Y SALUBRIDAD

Art. 78 Todo el personal está obligado a prestar su colaboración para mantener la limpieza general de la empresa. En tal sentido, evitará manchar, deteriorar las paredes, ventanas, puertas, columnas y demás propiedades de la empresa. Los papeles y demás desperdicios no deben ser arrojados al suelo, sino en las papeleras o tachos que existen para este objeto.

Art. 79 Todo el personal está obligado a mantener el aseo y conservación de los servicios higiénicos, baños y vestidores.

Art. 80 Todas las zonas de trabajo deben mantenerse aseadas y sin residuos de materiales, desperdicios, etc. en resguardo de la salud y seguridad de los demás trabajadores.

Art. 81 Fuera de las horas de trabajo y dentro del tiempo autorizado para permanecer en la empresa, después de la labor el personal que opte por lavarse o bañarse deberá hacer uso de los locales destinados especialmente para ese fin y sin que ese tiempo pueda considerarse como labor efectiva u horas extras.

Art. 82 El personal está obligado a someterse a los exámenes médicos que señale los representantes de la empresa, con la finalidad de conocer el estado de salud y así prevenir enfermedades que los afecten.

Art. 83 En caso de que un trabajador contraiga una enfermedad contagiosa, deberá dar aviso inmediato a su jefe, para que se adopten las medidas pertinentes.

Art. 84 Cuando existan indicios de que un trabajador está laborando bajo los efectos de bebidas alcohólicas, sustancias alucinógenas o estupefacientes, se encuentra obligado a someterse de inmediato a un examen médico, en caso de negarse a dicho examen bastará una constatación policial del estado en que se encuentra el trabajador, no pudiendo en este caso seguir laborando.

CAPITULO XV NORMAS DE FOMENTO Y MANTENIMIENTO DE LA ARMONIA ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES

Art. 85 La empresa en coordinación con los trabajadores y/o sus organizaciones sindicales, organizará campeonatos o competencias deportivas, eventos recreativos para todos el personal de la empresa y sus familiares.

Art. 86 La empresa organizará y programará programas de instrucción para el personal y familiares.

1.3.9. Actos de Hostilidad

Son definidas como aquellas conductas asumidas por el empleador que buscan crear un clima insostenible para no mantener el vínculo laboral, conductas que con el tiempo obligarán al trabajador terminar la relación de trabajo, teniendo así una intención de parte del empleador de que el trabajador renuncia o a forzar eso, así mismo un retiro voluntario , aplicando un abuso de poder directriz y exceso del ius variandi(Blancas,2013)

1.3.9.1 Tipos

a. Remuneración: Falta de pago

La remuneración se puede definir cuando el trabajador recibe un salario en contraprestación o pago a favor del empleado, por sus servicios. Siendo así un apoyo económico para los suyos por ello son actos de hostilidad a la omisión de sus remuneraciones, vulnerando así lo dispuesto en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú(Anexo 14)

b. Reducción inmotivada de la remuneración y reducción de categoría.

El trabajador percibe la remuneración contrarrestaría a la prestación de servicios a favor del empleador. Tiene el respaldo y protección del primer párrafo del artículo 24° de la Constitución Política de 1993.(anexo 14).

Siendo un acto hostil a la reducción de categoría ya que el empleador decide unilateralmente, rebajar su categoría original del trabajador, sin justificar fehacientemente los motivos de su conducta, a lo establecido en el contrato.

c. Traslado de un lugar distinto del trabajador

Es necesario la concurrencia de los siguientes elementos:

a) El trasladar al trabajador a un lugar distinto del original; el concepto de la palabra trasladó se define como cambio, desplazamiento, movilidad, para su ejecución, el poder de

dirección por parte del empleador decidirá de manera unilateral el desplazamiento de un lugar a otro donde el trabajador le prestaba sus servicios y ha sido cambiado a otro puesto.

b) Propósito de causar perjuicio al empleado: para la configuración de este elemento es subjetivo e informal, pues no solo es suficiente la orden por parte del empleador, de ser el caso de la existencia o una intención de causar algún perjuicio el mismo tiene que probarse. La norma nos dice que no se configuraría un acto hostil, en el caso del traslado a un centro de trabajo distinto este plasmada en el convenio con el trabajador, puesto que se acredita la aceptación total.

d. Medidas de higiene y seguridad: Inobservancia

Dicha medida asegura la salud física y del trabajador, estando destinada a la prevención de accidentes dentro del centro de laboral, protegiendo así su bienestar del trabajador y el cuidado de todos los elementos que el individuo desarrolla su jornada de labores.

Es así como, en el Artículo 1 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

“el empleador, garantiza en el centro de labores todos los medios que conlleven a salvaguardar la vida tanto el bienestar físico de los trabajadores, así mismo aquellos que no tienen vínculo laboral, se encuentran dentro prestando servicios”

Por último, al trabajador pueda poner en riesgo la salud física y bienestar, incurriendo a la omisión en las medidas de higiene y seguridad, afectando así en forma directa y vulnerando en su totalidad el Derecho a la vida, establecido en el Artículo 2 de la CPP.

e. El acto de violencia o la falta grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia

Es considerado censurable pues fija un acto hostil contra el trabajador en el caso de acto de violencia o la falta grave. Puede provocar que desde esta situación puede estar dentro de un adecuado ambiente laboral, en la que sus labores a pesar de la mencionada hostilidad, pero menos efectivo. El acto de agravio que lesione la dignidad del trabajador o de su familia, es un acto hostil tipificado en la norma.

f. Actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma

Estos tipos son mas comunes que se da en los centros de trabajo, la discriminación , un trato desfavorable que puede tener una persona a otra diferenciandolo por su raza, sexo u opinión , generando una incomodidad a la persona que sufre estos tipos de actos, generando asi una produccion baja , impuntutlidades y asi llevarlo a la renuncia.

g. Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyen actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

En contra del trabajador para que renuncie a su centro laboral, esta conducta puede ser fisica en forma verbal o reiterada, donde el hostigador aprovecha su cargo, siendo asi un abuso de autoridad para insultar al trabajador, afectando asi su dignidad y bienestar psicologico.

h. La negación de otorgar la licencia laboral para trámites de adopción del trabajador.

Al no otorgar la licencia laboral al trabajador para tramitar adopción de su menor hijo menor, el empleador realiza hostilidad ,presentando los documentos que acreditan la adopción y la edad del menor, ocasionando la renuncia al centro de trabajo.

Ius variandi

Según nos dice Toyama, son aquellos actos donde las condiciones de trabajo son modificadas, siendo esta una variación unilateral, que califica como alteración del empleador, también están limitados cuando existe un acuerdo previo con los trabajadores”

Principio de razon ,el empleador esencialmente está a favor de las necesidades de la empresa, pero no en situaciones forzadas que perjudique al trabajador. Mediante ella el poder del empleador le permite dictar ordenes tomar decisiones de acuerdo a las facultades que le brinda la ley, cuando no haya vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores.

i. Efectos del incumplimiento del empleador del deber de prevención.

Si hay una falta del trabajador, por incumplir en la que aparece la obligación de pagar las indemnizaciones al trabajador por daños a la salud al titular, en caso afecte su salud física y psicológico. Es el MT y MPE el que determina el pago de la indemnización cuando hay incumplimiento.

Entre derechos de los trabajadores que sufren algún accidente en su centro laboral es: por parte del titular primeros auxilios; atención médica generalizada o especializada de ser el caso que lo requiere; asistencia hospitalaria; rehabilitación; reducción ocupacional, seguir recibiendo un salario por el día del accidente ocasionado.

Se debe reubicar al trabajador cuando ha sufrido un accidente en su centro de labores o enfermedad ocupacional, a un lugar que no ponga en riesgo su salud y seguridad, sin el descuento de su remuneración y de categoría.

Pero con la modificatoria del artículo 76 de la ley general, se da en todas las situaciones, excepto en caso de invalidez absoluta permanente, siendo así al trabajador este sujeto a un futuro despido u hostigamiento en el centro laboral, impidiendo así que el empleador tome la acción de despido y así evitar algún maltrato o este sienta una vulneración de sus derechos.

1.4. Formulación del Problema:

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para regular el riesgo de accidente laboral y reubicación que garanticen el control de actos de hostilidad en Empresa Pesquera TASA Chimbote 2019?

1.5 Justificación del estudio:

El estudio estuvo justificado por su originalidad y pertinencia del tema, posee gran importancia jurídica laboral, para uso de los operadores de la justicia, previsto en el legislador, en el juzgador, para los empleador y especialmente para los trabajadores, pues en principio este trabajo tendrá el alcance para convertirse en un documento de consulta revisable para tener en cuenta al momento de sus procesos laborales, además servirá para

los aplicadores del derecho en el área del derecho laboral en los casos específicos de accidente en el trabajo sus implicancias laborales y la posibilidad de reubicarlos de acuerdo a sus expectativas en donde los fundamentos jurídicos pueden garantizar el control de actos de hostilidad hacia los trabajadores. También de la misma forma se espera que el presente trabajo contribuya para adecuar las medidas de prevención, la detección de la falta y la sanción que corresponde cuando no se cumplen los deberes del empleador en esos actos. Además se contribuirá en la promoción al respeto de los derechos laborales de los trabajadores, que son los más afectados con los actos de hostilidad por los empleadores así el trabajador verá mejor el alcance de sus derechos y su defensa administrativa o judicial contribuyendo al área del derecho individual de trabajo, para revisión de abogados y estudiosos del derecho.

1.6 Hipótesis

La investigación es descriptiva por lo tanto no requiere la formulación de hipótesis

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general: Describir los fundamentos jurídicos para regular el riesgo de accidente laboral y reubicación que garanticen el control de actos de hostilidad en la Empresa Pesquera TASA Chimbote 2019.

1.7.2 Objetivos específicos:

- Describir los fundamentos jurídicos del riesgo de accidente laboral en el Perú.
- Determinar los factores de riesgo de accidente laboral en la empresa TASA Chimbote
- Describir el marco jurídico doctrinario de la reubicación laboral del trabajador.
- Determinar la aceptación de reubicación laboral en la empresa TASA Chimbote
- Describir los fundamentos jurídicos y tipificación de los actos de hostilidad.
- Determinar la percepción de los trabajadores de actos de hostilidad ante la reubicación laboral por accidente de trabajo.

II. Método

2.1. Tipo y Diseño de la Investigación

Es de diseño no experimental, ya que no existe manipulación de variables, donde los resultados se aplicará mediante la descripción, análisis, explicación y observación de fenómenos que se han producido en la realidad (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 149).

Por ello el diseño de la investigación es de una casilla donde;

M \implies O

M representa a la muestra que se va investigar

O representa la observación que se va realizar

Tipo de investigación es básica, de lege data porque busca interpretar y proponer soluciones dentro de un ordenamiento jurídico sin modificarlo (Sánchez Zorrilla, Tantaleán Odar, & Coba Uriarte, 2016, p. 12); es decir, determinar los fundamentos jurídicos para regular el riesgo de accidente laboral y reubicación que garantice el control de actos de hostilidad en el ambiente laboral.

Variables

V1 Riesgo de accidente laboral Aquella probabilidad que pueda causar al trabajador alguna lesión o daño dentro de su centro de labores, a consecuencia de un suceso repentido, así mismo produciendo perturbación funcional, invalidez o causarle la muerte.

V2 Reubicación Se define por reubicación cuando los trabajadores son transferidos a otro puesto de labores por haber sufrido algún accidente, donde este nuevo lugar de trabajo presente menos riesgo para su salud física o psicológica, sin vulnerar sus derechos remunerativos.

V3 Acto de hostilidad El ministerio de Trabajo y promoción del empleo, considera como acto de hostilidad como: la falta de pago oportuna, actos de violencia, así misma discriminación por raza, religión, sexo, opinión, obligando así al empleador de forzar la renuncia o retiro voluntario del trabajador.

2.2. Operacionalización de variables:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES
V1 Riesgo de accidente laboral	Aquella probabilidad que pueda causar al trabajador alguna lesión o daño dentro de su centro de labores, a consecuencia de un suceso repentido, así mismo produciendo perturbación funcional, invalidez o causarle la muerte.	Es la escala de situaciones que produce en el empleado una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o incluso la muerte.	Factores de riesgo	Riesgo físico Riesgo químico Riesgo biológico Riesgo ergonómico Riesgo psicosocial
V2 Reubicación laboral	Se define por reubicación cuando los trabajadores son transferidos a otro puesto de labores por haber sufrido algún accidente, donde este nuevo lugar de trabajo presente menos riesgo para su salud física o psicológica, sin vulnerar sus derechos remunerativos.	Ocurre al aplicar la normatividad u ordenamiento laboral bajo la responsabilidad del empleador con la transferencia o movilidad de su puesto de trabajo de acuerdo al tipo de accidentes que sufrieran sus obreros o empleados,	Accidente leve Accidente Incapacitante Accidente mortal	Si No
V3 Acto de hostilidad	El ministerio de Trabajo y promoción del empleo, considera como acto de hostilidad como: la falta de pago	Son las conductas del empleador que obligan al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo,	Percepción del trabajador conductas hostiles con intención del empleador	Si No

	oportuna, actos de violencia, así mismo discriminación por raza , religión, sexo , opinión , obligando así al empleador de forzar la renuncia o retiro voluntario del trabajador		de “forzar” la figura de renuncia	
--	--	--	-----------------------------------	--

2.3. Población y muestra

- La población: La conformaron todos los empleados trabajadores de la empresa TASA Chimbote
- La muestra: Conformada por aquellos 150 trabajadores de la Empresa TASA de manera voluntaria, los cuales fueron determinados de la siguiente manera:
- Tamaño del Universo: Número de clientes o usuarios que componen la población a estudiar. (250)
- Heterogeneidad 50%: Es la diversidad del universo.
- Margen de error 5%: Menor margen de error requiere mayor muestra.
- Nivel de Confianza 95%: Mayor nivel de confianza requiere mayor muestra. Lo habitual es hasta 99%.
- Población Muestra 150: Personas a encuestar.
- Unidad de análisis: Personas físicas (Trabajadores de TASA Chimbote).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

a) Técnicas:

- Encuesta: Este instrumento se realiza a un conjunto de personas para un interrogatorio, donde se les presenta preguntas de un cuestionario, en relación a lo que se quiere investigar así mismo la hipótesis que se quiere comprobar (Eyssautier, 2006).
- La técnica fue la encuesta cerrada (preguntas cerradas) guardando relación directa con los objetivos a dar resultado y finalidad de la presente investigación.

b) Instrumento

- Cuestionario: Para la elaboración de la investigación se utilizó el cuestionario como instrumento, del cual las preguntas versadas en el fueron detenidamente preparadas en relación a la problemática que se investigó; las cuales permitieron recopilar una serie de actos para su respectivo análisis y procesamiento.

c) Validez:

Para la confiabilidad del instrumento fue valido por expertos, respecto al enfoque de investigación y uno en metodología de la investigación para verificar su confiabilidad Para la recolección de datos se empleó las técnicas como la entrevista y el análisis documental y sus respectivos instrumentos.

Según Hernández et al (2014, p.403), la entrevista se emplea “Cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por ética o complejidad”.

Para tal fin se realizó la comunicación con los empleados de la empresa TASA Chimbote, por la cual se utilizó el instrumento guía de la entrevista, con preguntas dicotómicas y abiertas.

Según Bernal la Técnica de análisis documental, es una “Técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar materia impreso” (2010, p. 194). Por lo que, se analizó los documentos de fuentes escritas (libros, revistas, folletos especializados, casaciones) registrando los datos importantes en la ficha de análisis documental

2.5. Procedimiento:

Se solicitó formalmente, mediante un documento, la autorización al representante legal de la empresa pesquera TASA para llevar a cabo la presente investigación, coordinando con el jefe de personal de empleados de TASA Chimbote, a fin de informarles sobre el estudio.

Se programó de acuerdo con horarios de trabajo disponibles las fechas para la recolección de datos mediante la encuesta y llenado de cuestionario, dentro de su hora de refrigerio, durante una semana.

Se ejecutó la recolección de datos a los participantes que firmaron su consentimiento informado, (Ver Anexo), en los primeros 15 minutos del horario de su refrigerio, empleando un espacio proporcionado por la empresa, con mobiliario adecuado para comodidad del trabajador.

Se recibió los cuestionarios resueltos de los trabajadores, de manera anónima para resguardar su identidad, llenados totalmente sin borrones, para considerarlos válidos.

Se tabuló los datos mediante el procedimiento estadístico proyectado previamente para procesar la información.

2.6. Métodos de análisis de datos:

La información recolectada pasó por el procesamiento y análisis respectivo, para el cual se empleó los siguientes métodos de análisis de datos.

Se empleó el Método deductivo, pues los antecedentes y búsqueda de información; para plantear una conclusión general que a posterioridad dio lugar a deducciones y explicaciones particulares para el sustento del presente trabajo de investigación, otro método fue el Método Descriptivo, a través de ellos se empleó el análisis, porque solo se describieron los datos que se recolectaron en la entrevista y las fuentes documentales sin manipularlos.

Por ello para la elaboración sistemática del análisis de datos se empleó el método de la estadística descriptiva utilizando el programa Microsoft Excel. La manera en que se presentaron los datos fueron: Tablas, gráficos y medidas estadísticas (frecuencias, porcentajes).

Toda la información y datos obtenidos de forma cuantitativa fueron procesados y posteriormente analizados por medios electrónicos sistematizados de acuerdo a las unidades de análisis intervinientes y las variables del estudio correspondiente.

Tabulación

Distribución de frecuencias

Se basa en el análisis descriptivo para cada variable. Además, se crearán histogramas de frecuencia y gráficos de barras de la tabulación del instrumento para una mejor presentación de la información obtenida.

2.7. Aspectos éticos:

El presente proyecto de investigación presentó los aspectos éticos de un método científico; por lo tanto, cumplió con lo establecido en la normativa de la oficina de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo; cuyo proceso de su desarrollo siguió las pautas de los asesores, cumpliendo los valores de confidencialidad, autenticidad, veracidad y confiabilidad; para la recolección de los datos se ajustó a la realidad de nuestra localidad de Chimbote; la investigación respetó los derechos de autor mediante las citas de acuerdo a la norma APA; se espera que el tema de investigación, el enunciado y formulación del problema además de los objetivos; fueron expuestos y formulados para plantear una solución a la problemática planteada, sin considerar las creencias y cualquier prejuicio social.

Por lo tanto, la siguiente tesis presentó un trabajo original, autentico y veraz que cumple con los parámetros éticos y protocolos de ley. Por lo que no existe plagio de trabajos o informes elaborados por otras personas.

- La adulteración o suplantación de documentos oficiales no forman parte de la presente tesis.
- Respeto mediante la utilización de citas el derecho de autor, en términos de la información incluida.
- Los instrumentos empleados no afectarán la susceptibilidad de las personas.
- La tesis no afecta el medio ambiente.
- Así como también se garantiza la transparencia respecto a los datos utilizados como su procesamiento.

Al realizar este trabajo de investigación se tuvo en cuenta el criterio realizado por el autor y con ello se evitó todo tipo de copia que afecte o altere la idea original de la investigación.

III. Resultados

3.1 Resultados:

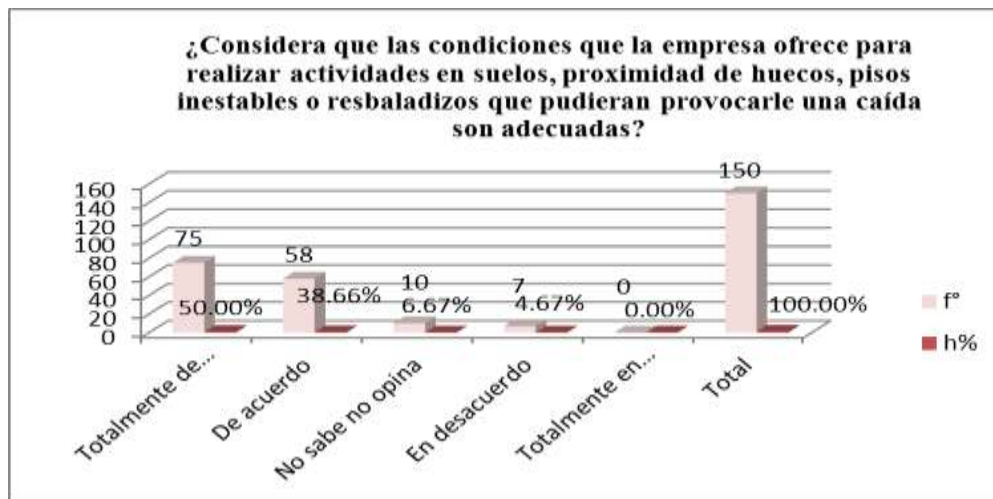
TABLA N°01

¿Considera que las condiciones que la empresa ofrece para realizar actividades en suelos, proximidad de huecos, pisos inestables o resbaladizos que pudieran provocarle una caída son adecuadas?

OPCIONES	f°	F°	h%	H%
Totalmente de acuerdo	75	75	50.0%	50.0%
De acuerdo	58	133	38.66%	88.66%
No sabe no opina	10	143	6.67%	95.33%
En desacuerdo	7	150	4.67%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0	0.0%	100.0%
Total	150		100.0%	

Fuente: Cuestionario de trabajadores de empresa pesquera TASA Chimbote 2019

GRÁFICO N°01



Fuente: Tabla N°1

DESCRIPCIÓN: En el gráfico N°1 se observa que el 50.0% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que las condiciones que la empresa ofrece para realizar actividades en suelos, proximidad de huecos, pisos inestables o resbaladizos que pudieran provocarle una caída son adecuadas, y un 38.66% está de acuerdo en este rubro, mientras que un 6.67% no sabe no opina y un 4.67% está en desacuerdo en este aspecto.

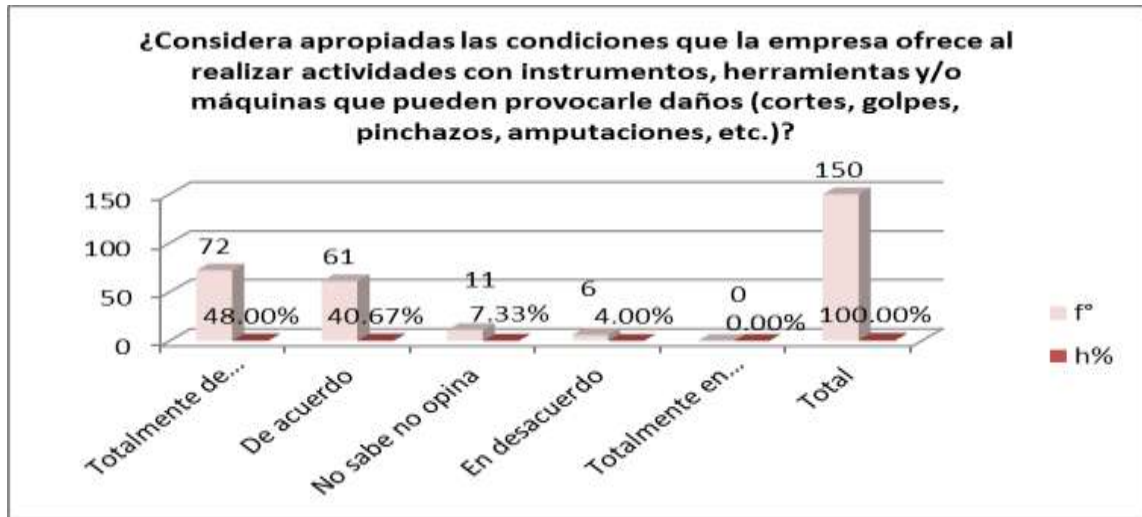
TABLA N°02

¿Considera apropiadas las condiciones que la empresa ofrece al realizar actividades con instrumentos, herramientas y/o máquinas que pueden provocarle daños (cortes, golpes, pinchazos, amputaciones, etc.)?

OPCIONES	f°	F°	h%	H%
Totalmente de acuerdo	72	72	48.00%	48.00%
De acuerdo	61	133	40.67%	88.67%
No sabe no opina	11	144	7.33%	96.00%
En desacuerdo	6	150	4.00%	100.0%
Totalmente en desacuerdo	0	0	0.0%	100.0%
Total	150		100.0%	

Fuente: Cuestionario de trabajadores de empresa pesquera TASA Chimbote 2019

GRÁFICO N°02



Fuente: Tabla N°2

DESCRIPCIÓN: En el gráfico N°2 se observa que el 48.00% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que las condiciones que la empresa ofrece al realizar actividades con instrumentos, herramientas y/o máquinas que pueden provocarle daños (cortes, golpes, pinchazos, amputaciones, etc.) son apropiadas, y un 40.67% está de acuerdo, mientras que un 7.33% no sabe no opina y un 4.00% está en desacuerdo en este rubro.

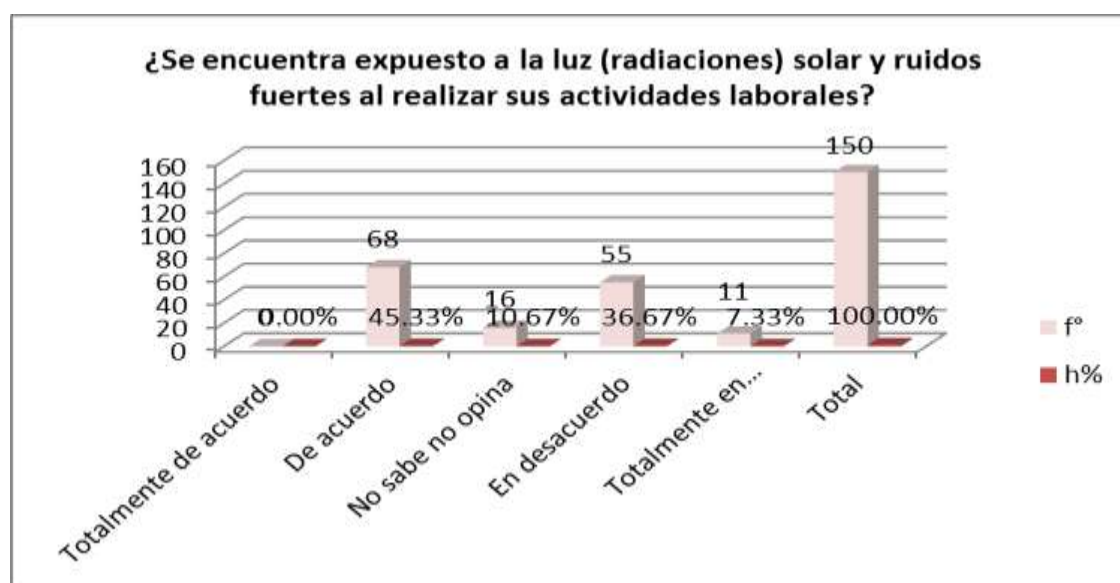
TABLA N°03

¿Se encuentra expuesto a la luz (radiaciones) solar y ruidos fuertes al realizar sus actividades laborales?

OPCIONES	f°	F°	h%	H%
Totalmente de acuerdo	0	0	0.00%	0.00%
De acuerdo	68	68	45.33%	45.33%
No sabe no opina	16	84	10.67%	56.00%
En desacuerdo	55	139	36.67%	92.67%
Totalmente en desacuerdo	11	150	7.33%	100.00%
Total	150		100.00%	

Fuente: Cuestionario de trabajadores de empresa pesquera TASA Chimbote 2019

GRÁFICO N°3



Fuente: Tabla N°3

DESCRIPCIÓN: En el gráfico N°3 se observa que el 45.33% de los trabajadores están de acuerdo que se encuentran expuestos a la luz (radiaciones) solar y ruidos fuertes al realizar sus actividades laborales, y un 36.67% está en desacuerdo y un 7.33% está totalmente en desacuerdo, mientras que un 10.67% no sabe no opina sobre este rubro.

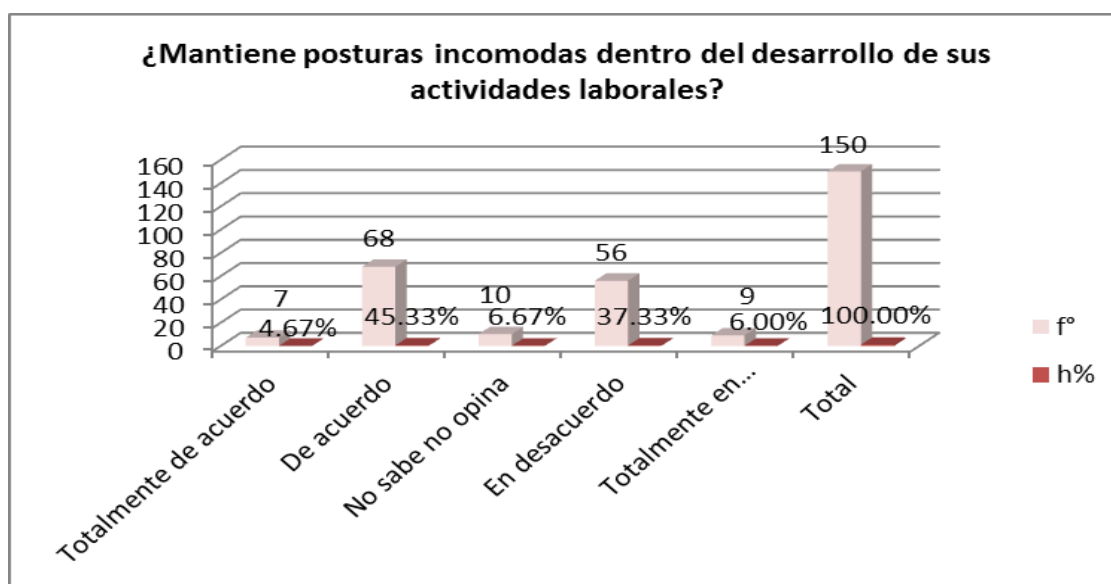
TABLA N°04

¿Mantiene posturas incómodas dentro del desarrollo de sus actividades laborales?

OPCIONES	f°	F°	h%	H%
Totalmente de acuerdo	7	7	4.67%	4.67%
De acuerdo	68	75	45.33%	50.00%
No sabe no opina	10	85	6.67%	56.67%
En desacuerdo	56	141	37.33%	94.00%
Totalmente en desacuerdo	9	150	6.00%	100.00%
Total	150		100.00%	

Fuente: Cuestionario de trabajadores de empresa pesquera TASA Chimbote 2019

GRÁFICO N°4



Fuente: Tabla N°4

DESCRIPCIÓN: En el gráfico N°4 se observa que mayormente un 45.33% de los trabajadores están de acuerdo que mantienen posturas incómodas dentro del desarrollo de sus actividades laborales, y un 37.33% está en desacuerdo con esta situación.

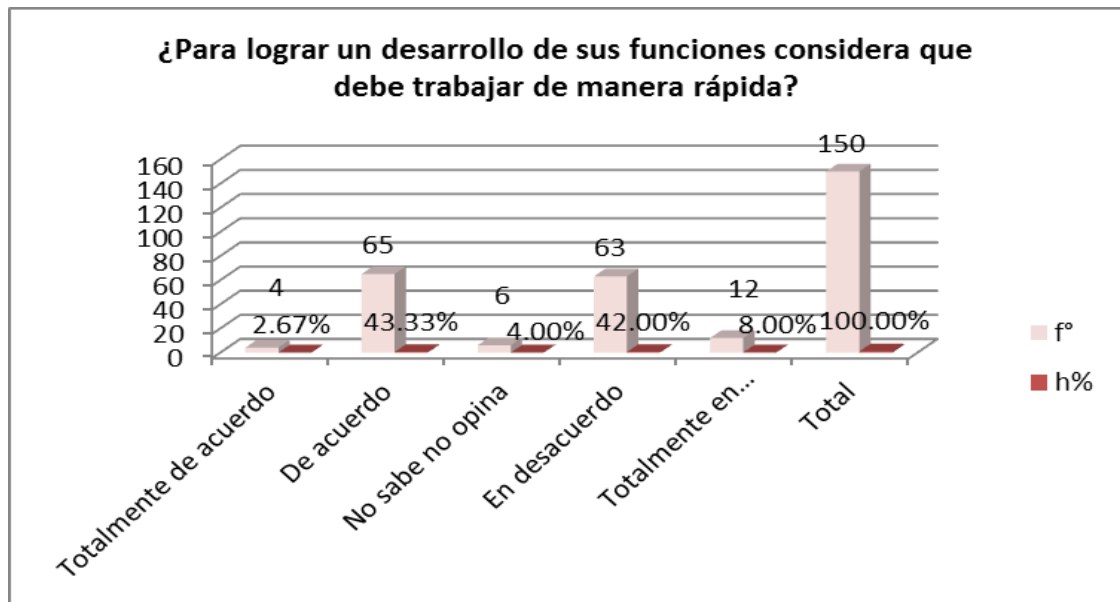
TABLA N°05

¿Para lograr un desarrollo de sus funciones considera que debe trabajar de manera rápida?

OPCIONES	f°	F°	h%	H%
Totalmente de acuerdo	4	4	2.67%	2.67%
De acuerdo	65	69	43.33%	46.00%
No sabe no opina	6	75	4.00%	50.00%
En desacuerdo	63	138	42.00%	92.00%
Totalmente en desacuerdo	12	150	8.00%	100.00%
Total	150		100.00%	

Fuente: Cuestionario de trabajadores de empresa pesquera TASA Chimbote 2019

GRÁFICO N°5



Fuente: Tabla N°5

DESCRIPCIÓN: En el gráfico N°5 se observa que en un acumulado de totalmente de acuerdo y de acuerdo hay un 46.00% de los trabajadores que considera que para lograr un desarrollo de sus funciones debe trabajar de manera rápida, y por el contrario en desacuerdo más totalmente en desacuerdo suman un 50.00% que consideran que para lograr un desarrollo de sus funciones debe trabajar de manera rápida, mientras que un 4.00% no sabe no opina sobre este aspecto.

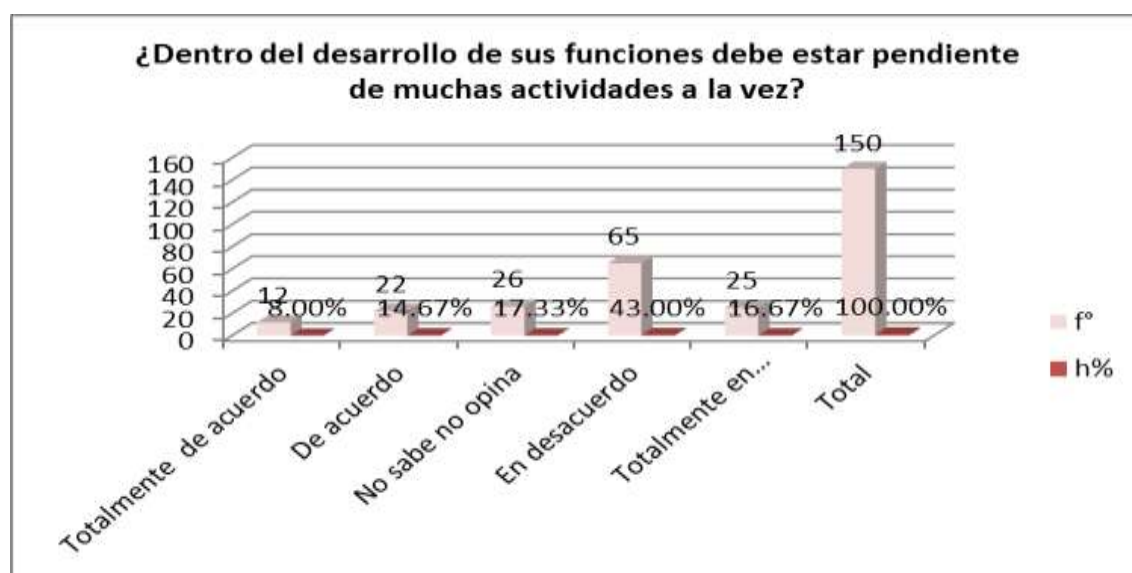
TABLA N°06

¿Dentro del desarrollo de sus funciones debe estar pendiente de muchas actividades a la vez?

OPCIONES	f°	F°	h%	H%
Totalmente de acuerdo	12	12	8.00%	8.00%
De acuerdo	22	34	14.67%	22.67%
No sabe no opina	26	60	17.33%	40.00%
En desacuerdo	65	125	43.00%	83.33%
Totalmente en desacuerdo	25	150	16.67%	100.00%
Total	150		100.00%	

Fuente: Cuestionario de trabajadores de empresa pesquera TASA Chimbote 2019

GRÁFICO N°6



Fuente: Tabla N°6

DESCRIPCIÓN: En el gráfico N°6 se observa que mayormente el 43.00% de los trabajadores están en desacuerdo que dentro del desarrollo de sus funciones debe estar pendiente de muchas actividades a la vez, aunado a un 16.67% que están totalmente en desacuerdo, contrario a un acumulado de 22.67% de totalmente de acuerdo y de acuerdo con este aspecto, mientras que un 17.33% no sabe no opina sobre este rubro.

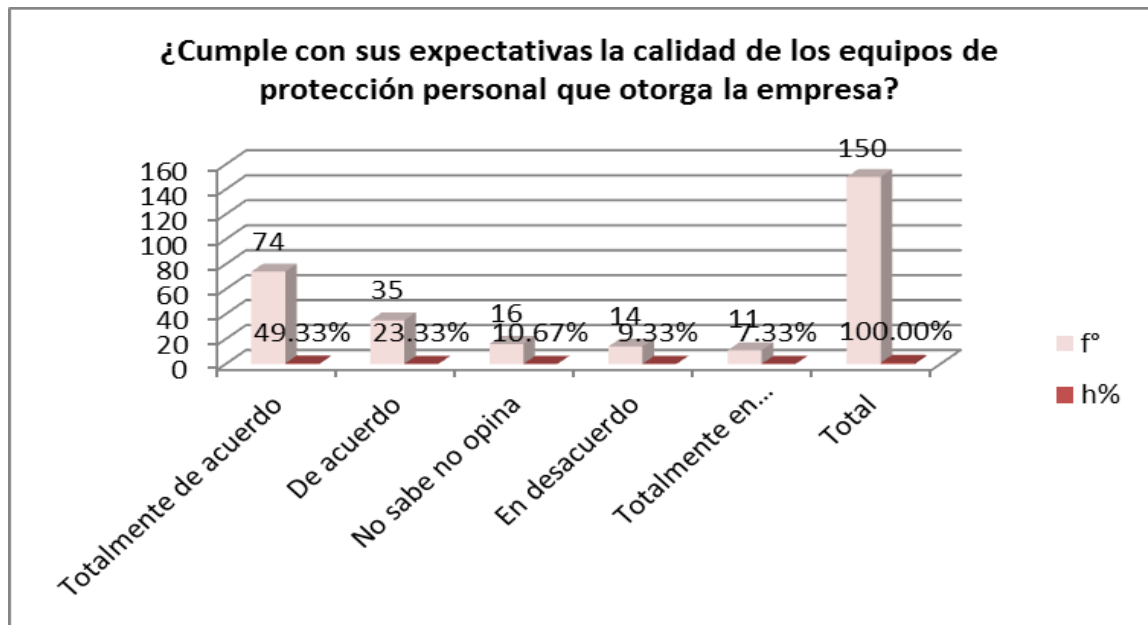
TABLA N°07

¿Cumple con sus expectativas la calidad de los equipos de protección personal que otorga la empresa?

	f°	F°	h%	H%
Totalmente de acuerdo	74	74	49.33%	49.33%
De acuerdo	35	109	23.33%	72.67%
No sabe no opina	16	125	10.67%	83.33%
En desacuerdo	14	139	9.33%	92.67%
Totalmente en desacuerdo	11	150	7.33%	100.00%
Total	150		100.00%	

Fuente: Cuestionario de trabajadores de empresa pesquera TASA Chimbote 2019

GRÁFICO N°7



Fuente: Tabla N°7

DESCRIPCIÓN: En el gráfico N°7 se observa que el 49.33% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que cumplen con sus expectativas la calidad de los equipos de protección personal que otorga la empresa, y un 23.33% está de acuerdo, mientras que un 10.67% no sabe no opina y por el contrario un 9.33% está en desacuerdo y un 7.33% totalmente en desacuerdo con este rubro.

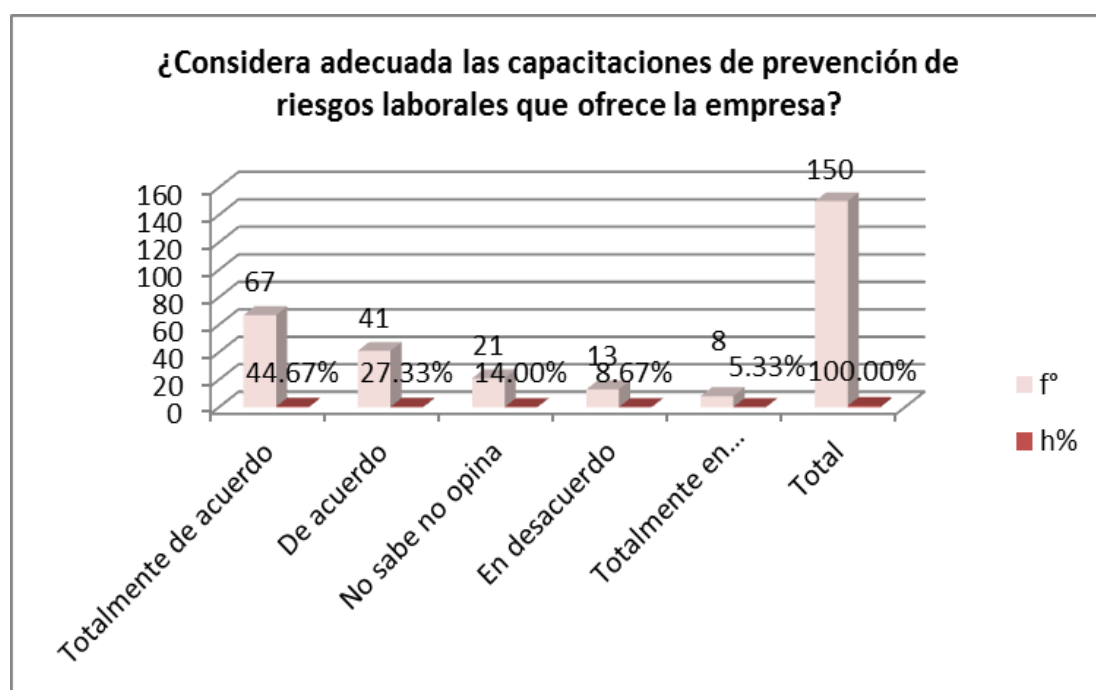
TABLA N°08

¿Considera adecuada las capacitaciones de prevención de riesgos laborales que ofrece la empresa?

OPCIONES	f°	F°	h%	H%
Totalmente de acuerdo	67	67	44.67%	44.67%
De acuerdo	41	108	27.33%	72.00%
No sabe no opina	21	129	14.00%	86.00%
En desacuerdo	13	142	8.67%	94.67%
Totalmente en desacuerdo	8	150	5.33%	100.00%
Total	150		100.00%	

Fuente: Cuestionario de trabajadores de empresa pesquera TASA Chimbote 2019

GRÁFICO N°8



Fuente: Tabla N°8

DESCRIPCIÓN: En el gráfico N°8 se observa que el 44.67% de los trabajadores están totalmente de acuerdo en considerar adecuada las capacitaciones de prevención de riesgos laborales que ofrece la empresa, y un 27.33% está de acuerdo, mientras que un 14.00% no sabe no opina y un 8.67% está en desacuerdo y un 5.33% están totalmente en desacuerdo en considerar adecuada las capacitaciones de prevención de riesgos laborales que ofrece la empresa.

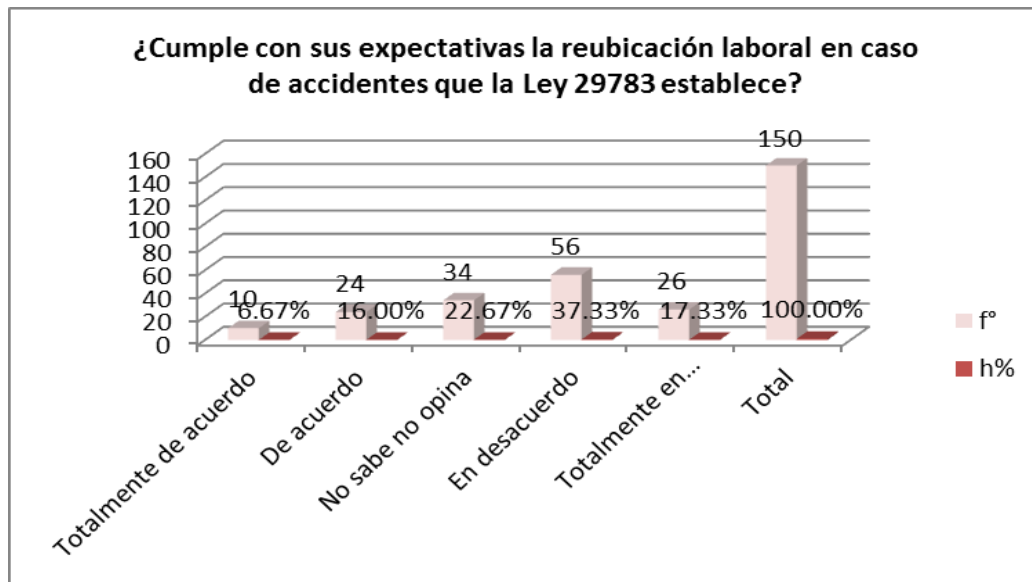
TABLA N°09

¿Cumple con sus expectativas la reubicación laboral en caso de accidentes que la Ley 29783 establece?

OPCIONES	f°	F°	h%	H%
Totalmente de acuerdo	10	10	6.67%	6.67%
De acuerdo	24	34	16.00%	22.67%
No sabe no opina	34	68	22.67%	45.33%
En desacuerdo	56	124	37.33%	82.67%
Totalmente en desacuerdo	26	150	17.33%	100.00%
Total	150		100.00%	

Fuente: Cuestionario de trabajadores de empresa pesquera TASA Chimbote 2019

GRÁFICO N°9



Fuente: Tabla N°9

DESCRIPCIÓN: En el gráfico N°9 se observa que el 37.33% de los trabajadores están en desacuerdo y un 17.33% que están totalmente en desacuerdo que cumplan con sus expectativas la reubicación laboral en caso de accidentes que la Ley 29783 establece, contrario a lo que opina un 6.67% que están totalmente de acuerdo, aunado a un 16.00% que están de acuerdo, a diferencia de un 22.67% que no sabe no opina respecto a este asunto.

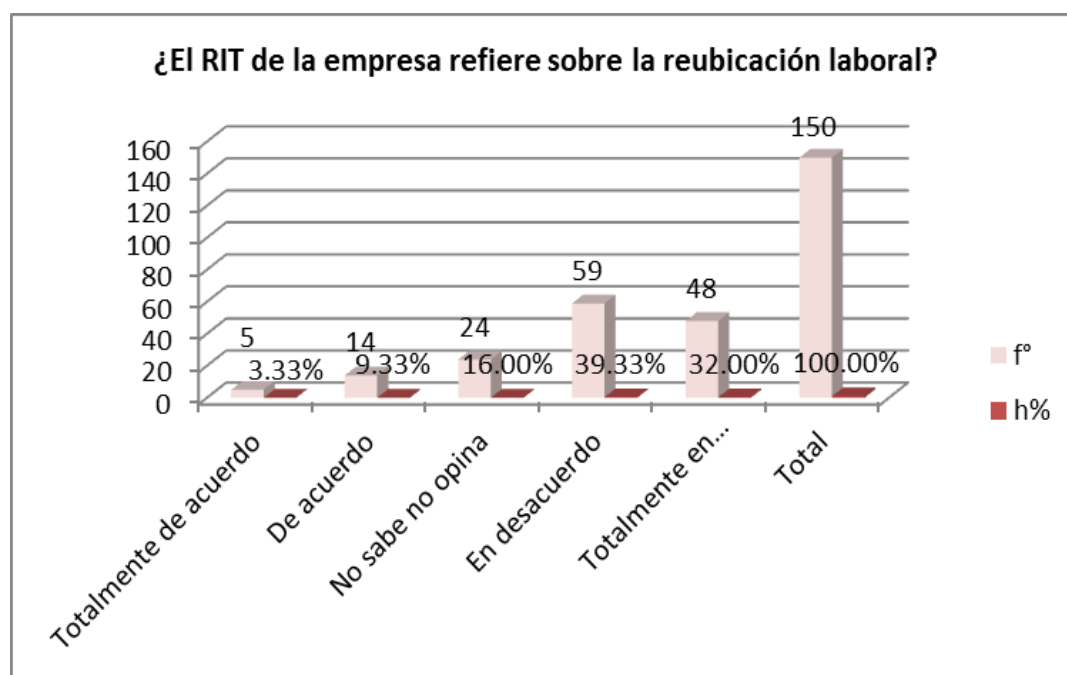
TABLA N°10

¿El RIT de la empresa refiere sobre la reubicación laboral?

OPCIONES	f°	F°	h%	H%
Totalmente de acuerdo	5	5	3.33%	3.33%
De acuerdo	14	19	9.33%	12.67%
No sabe no opina	24	43	16.00%	28.67%
En desacuerdo	59	102	39.33%	68.00%
Totalmente en desacuerdo	48	150	32.00%	100.00%
Total	150		100.00%	

Fuente: Cuestionario de trabajadores de empresa pesquera TASA Chimbote 2019

GRÁFICO N°10



Fuente: Tabla N°10

DESCRIPCIÓN: En el gráfico N°10 se observa que el 39.33% de los trabajadores están en desacuerdo y un 32.00% que están totalmente en desacuerdo que el RIT de la empresa refiere sobre la reubicación laboral, contrario a lo que opina un 3.33% que están totalmente de acuerdo, aunado a un 9.33% que están de acuerdo, a diferencia de un 16.00% que no sabe no opina respecto a este asunto.

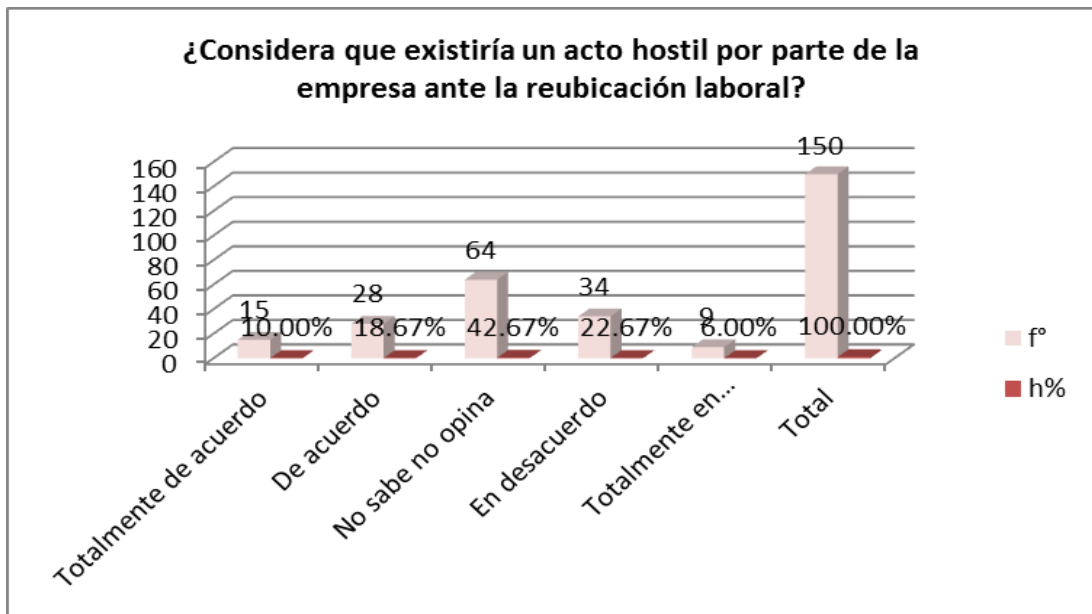
TABLA N°11

¿Considera que existiría un acto hostil por parte de la empresa ante la reubicación laboral?

OPCIONES	f°	F°	h%	H%
Totalmente de acuerdo	15	15	10.00%	10.00%
De acuerdo	28	43	18.67%	28.67%
No sabe no opina	64	107	42.67%	71.33%
En desacuerdo	34	141	22.67%	94.00%
Totalmente en desacuerdo	9	150	6.00%	100.00%
Total	150		100.00%	

Fuente: Cuestionario de trabajadores de empresa pesquera TASA Chimbote 2019

GRÁFICO N°11



Fuente: Tabla N°11

DESCRIPCIÓN: En el gráfico N°11 se observa que el 42.67% de los trabajadores no saben y no opinan sobre existencia de actos hostiles por parte de la empresa ante la reubicación laboral mientras que un 22.67% están en desacuerdo aunado a un 6.00% que están totalmente en desacuerdo, contrario a lo que expresa un 10.00% que están totalmente de acuerdo, aunado a un 18.67% que están de acuerdo respecto a este asunto.

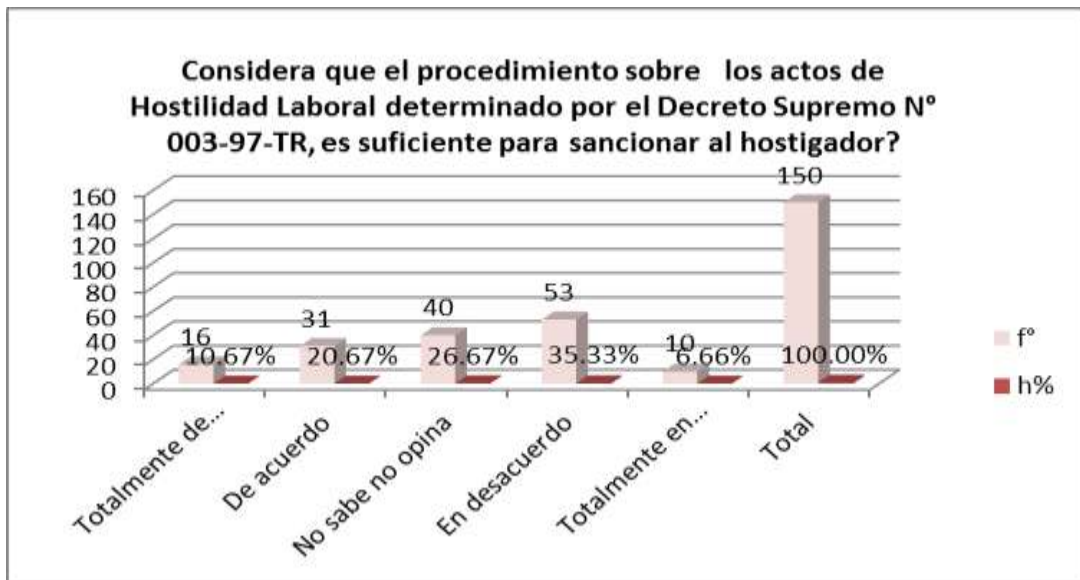
TABLA N°12

¿Considera que el procedimiento sobre los actos de Hostilidad Laboral determinado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es suficiente para sancionar al hostigador?

OPCIONES	f°	F°	h%	H%
Totalmente de acuerdo	16	16	10.67%	10.67%
De acuerdo	31	140	20.67%	93.33%
No sabe no opina	40	109	26.67%	72.67%
En desacuerdo	53	69	35.33%	46.00%
Totalmente en desacuerdo	10	150	6.66%	100.00%
Total	150		100.00%	

Fuente: Cuestionario de trabajadores de empresa pesquera TASA Chimbote 2019

GRÁFICO N°12



Fuente: Tabla N°12

DESCRIPCIÓN: En el gráfico N°12 se observa que el 20.67% de los trabajadores están de acuerdo aunado a un 10.67% que están totalmente de acuerdo que el procedimiento sobre los actos de Hostilidad Laboral determinado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es suficiente para sancionar al hostigador, contrario a lo que opina un 35.33% que están en desacuerdo, aunado a un 6.66% que están totalmente en desacuerdo, a diferencia de un 26.67% que no sabe no opina respecto a este asunto.

IV. **Discusión:**

En las tablas N°1 y N°2 refieren entre un 50% y 48% estar totalmente de acuerdo que la empresa si cuenta con las condiciones adecuadas para realizar acciones riesgosas en pisos y máquinas, Teniendo algunos antecedentes como **La tesis Internacional de Bernal y Aguinaga 2012** refiere que los participantes encuentran satisfacción con algunos elementos de su trabajo y con otros sienten insatisfacción. Demostrando dualidad de percepción y respuesta, mientras que entre las **tesis Nacionales Acuña (2017)**, concluyo que la jurisprudencia en Perú no se tiene un consenso claro en cuanto a los mecanismos aplicativos de los instrumentos solucionadores del daño en los accidentes laborales. Además, ante la ausencia de la motivación, no logra la reparación correcta y total a los trabajadores que son afectados. Esta investigación explica lo necesario para entender que el derecho laboral es una ciencia independiente, que, ante la falta de motivación y consenso de la aplicación de instrumentos que son reparadores de los daños causados por accidente de trabajo, la situación es la desprotección para el trabajador. Considerando por los resultados obtenidos en la presente investigación es evidente que los trabajadores consideran que sólo tienen riesgo ante unas pocas situaciones, lo que resulta en una apreciación parcial incoherente a los fundamentos jurídicos estipulados por la **Organización Internacional de Trabajo OIT** inmersas en la Constitución Política del Perú, donde su normatividad crea un marco de protección a los derechos laborales de los trabajadores que están expuestos a accidentes de trabajo, así en el año 2005 se formalizó la normatividad sobre seguridad en los centros de trabajo, con el Decreto Supremo 009-2005. (RRST) (Anexo 2) que con posterioridad fue modificado por Decreto Supremo 007-2007-TR, en el mismo año se dicta la Directiva 005-2009 MTPE/2/11.4(Anexo 3). Además, que en el año 2010 se han promulgado normas de Prevención sobre Riesgos en el trabajo, cuyo incentivo fue por la coyuntura con respecto a inversiones de capitales privados en los sectores crecientes como Minería, Energía, Petróleo, Industria y Construcción, crecientes desde la última década. Por ello se dictó mediante Decreto Supremo 055-2010-EM, el “Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional. También un seguro de condición obligatoria respaldada por la Ley N° 26790 denominada Ley de modernización de la seguridad Social en Salud es el **SCTR – seguro complementario para trabajo de riesgo**. Donde las actividades riesgosas están definidas y listadas en el Anexo N° 5 del Decreto Supremo N° 003-98-SA.

Los resultados hallados en las Tablas N°3, 4 y 5 los trabajadores manifiestan estar de acuerdo que están expuestos a riesgo de accidente laborales entre un 45.33% a un 43.33% entre luz solar, ruidos fuertes, posturas incómodas y trabajo rápido a pesar que manifestaron que su empresa cuenta con adecuadas condiciones de trabajo, incoherencia de criterios que lo plasma una de **las tesis regionales de Sosa (2016)** concluye que los criterios a tomar en cuenta para cuantificar y valorar determinando donde aporta que los criterios fundamentales de determinación para definir el monto indemnizatorio en los daños no patrimoniales, por ser responsabilidad extracontractual (Criterio de Equidad y el criterio de Lesión al bien jurídico);pero los resultados está determinado que existe factores de riesgo de accidente laboral en la empresa TASA Chimbote respecto a exposición a la luz solar exposición sonora de ruidos fuertes y en el trabajo ergonómico de posiciones incómodas que conlleva a futuras lesiones en la columna vertebral.

En la tabla N°9 se observa que el 37.33% de los trabajadores están en desacuerdo que cumplan con sus expectativas sobre la reubicación laboral en caso de accidentes que la Ley 29783 establece, por lo que contrastando con la **tesis Nacional de Apolaya, 2013**, se abordó temas sobre la reubicación laboral y el impacto sobre la empleadora, desde un punto de vista crítico, jurídico y doctrinario, analiza y profundiza los antecedentes históricos que vincula el tema de reubicación de trabajadores, que de cierta forma sufrieron algunas secuelas de permanentes en los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, tomando como referencia un poco más cercana recopila información del tema de la reubicación acudiendo a estudios realizados en la OIT con la única finalidad de desembocar en una propuesta acerca de la naturaleza jurídica de la institución, de manera especial. En ese contexto se ha entendido el proceso evolutivo de los riesgos profesionales, considerando necesario reincorporar al trabajador accidentado en la misma empresa o en otra ubicación para que continúe su desarrollo, y que la indemnización por daños y perjuicios corresponde es una etapa para alcanzar el bienestar del trabajador afectado. (Apolaya, 2013, pg. 15)

En los resultados de la tabla N°10 se observa que el 39.33% de los trabajadores están en desacuerdo y un 32.00% que están totalmente en desacuerdo que el RIT de la empresa refiere sobre la reubicación laboral, lo que determina que no hay la aceptación de reubicación laboral en la empresa TASA Chimbote comparando con la investigación de la **tesis internacional de Ramos 2017**, los trabajadores encuestados determinaron la empresa ha logrado ubicar a los trabajadores en labores de acuerdo a las capacidades con las que cuentan, logrando así que el impacto en el desempeño laboral no sea negativo y que los reubicados se sientan a gusto, pero se sugirió en esta investigación que se dé prioridad a capacitaciones frecuentes para que el personal se sienta satisfecho y ejercer de pleno derecho sus actividades laborales. (Ramos, 2017, pág. 24) Considerando que debe figurar en los reglamentos laborales de las empresas para que se ejecute con conocimiento de las partes involucradas.

En los resultados de la tabla N°11 se observa que el 42.67% de los trabajadores no saben y no opinan sobre existencia de actos hostiles por parte de la empresa ante la reubicación laboral. Tal como lo refiere en la **Casación N°18190-2016 - LIMA**, El trabajador requiere que compruebe la negligencia del empleador ante un accidente dentro del ambiente de trabajo en la norma respectiva; por ello, considerado no atribuida la responsabilidad, en caso éste haya cumplido con realizar garantizándolas acciones y las condiciones del SST para evitar los accidentes laborales, Pero en caso ocurra el accidente se le atribuirá la responsabilidad al propio trabajador por su negligencia.

Con los resultados de la tabla N°12, se observa que el 35.33% de los trabajadores están en desacuerdo un 6.66% que están totalmente en desacuerdo que el procedimiento sobre los actos de Hostilidad Laboral determinado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es suficiente para sancionar al hostigador, **Entre las tesis regionales encontramos Canova y Ayvar (2017)**, en el análisis de la sanción penal en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; *está la interrogante si es igualmente responsable el trabajador igual que el empleador, teniendo presente que si el empleador cumple con lo establecido en la norma y la causa del accidente es del trabajador, al empleador no se le podría atribuir una responsabilidad penal.* De la doctrina en referencia se aprecia que Ley N° 3022, Ley que modifica LSST, en su última disposición modificatoria establece que el empleador no será responsable penalmente,

en caso de que la causa del accidente de trabajo obedezca a conducta negligente del trabajador. También otra de las tesis Nacionales **Paredes (2013)** llegó a restablecer que el empleador es un garante de la seguridad, las condiciones de SST de sus trabajadores y también de aquellos que no tengan vínculo laboral. Pero hay una postura en la que se exonera de la responsabilidad al empleador si las acciones preventivas de la empresa se han cumplido dado que al analizar la obligación en la SST se ve que es tripartita (el Estado, el empleador y el trabajador) que de manera conjunta son los responsables de la SST; por ello ante la figura que el empleador mantiene un sistema de seguridad moderno y si la colaboración del trabajador es indiferente, puede despedirse a trabajador ; puesto que, el incumplimiento de las normas de la SST constituyen una falta grave; llegando a la conclusión que la capacitación de los trabajadores es indispensable, para evitar las actitudes negligentes del trabajador. En la presente investigación la percepción de los encuestados sobre las sanciones al hostigador en actos de Hostilidad Laboral por la reubicación laboral por accidente de trabajo no es suficiente por lo estipulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que se espera reajustes pertinentes a esta norma.

V. Conclusiones

En la presente investigación se ha concluido que en la Empresa Pesquera TASA existe adecuadas condiciones para el trabajador al momento de realizar sus actividades laborales, quiere decir que la empresa a través del supervisor de Ssoma evalúa y realiza inspecciones en las áreas donde mayormente se expone la vida, por lo tanto, la Gestión por arte de la empresa cumple el marco legal determinado por la ley LSST 29783.

Se ha determinado que los trabajadores de la empresa TASA se encuentran expuestos a radiaciones, luz y ruidos fuertes puesto que es una empresa que se dedica a la exportación de harina y aceite de pescado, por lo tanto siendo las condiciones las más adecuadas es inevitable para el trabajador no exponerse a este tipo de factores de riesgo, también se ha determinado que por ser el rubro de la empresa los colaboradores realizan sus funciones de manera rápida ocasionando que mantengan posturas incómodas.

Se concluye que las Equipos de protección Personal son buenas en la calidad no se deterioran con facilidad y de ser el caso ante el deterioro con el pasar del tiempo, la empresa otorga las facilidades para que el trabajador pueda realizar sus funciones de manera adecuada y sobre todo protegiendo y salvaguardando la vida de su trabajador. Las capacitaciones sobre la prevención de riesgos laborales que otorga la empresa cumplen las expectativas de manera que logran concientizar a los colaboradores que lo más importante que toda persona debe guardar es la vida que no hay trabajo alguno que este sobre la vida.

Existe un escaso conocimiento sobre la Reubicación laboral, los trabajadores no tienen conocimiento sobre sus derechos en caso de sufrir accidente dentro del centro de trabajo, consideran que es importante recibir charla alguna con la finalidad de conocer más sobre sus derechos, ello debería ser motivado por las entidades del estado, tanto como el Ministerio de Trabajo, así como también SUNAFIL. Se resalta que es importante la inserción al RIT sobre los derechos en caso de ser Reubicados en su centro de trabajo, ya que con la incorporación sobre el procedimiento legal en tema de la reubicación laboral que establece la ley 29783 LSST, los trabajadores accederían a la información de manera y forma adecuada, y se evitaría la incertidumbre ante la ausencia de la información que la ley establece.

Finalmente los colaboradores de la empresa TASA consideran que ante la ausencia sobre la Reubicación laboral en el RIT existe cierta duda de estar ante la merced de la empresa si suscitan estos casos pues la duda recae en cuanto al accionar si bien es cierto, la ley obliga que la empresa Reubique al trabajador que haya sufrido accidente de trabajo, pero la incertidumbre es existente por motivo que si la empresa haría lo suficiente para que el trabajador reubicado realice una adecuada función de sus actividad.

Se resalto que es importante la inserción al RIT sobre los derechos en caso de ser Reubicados en su centro de trabajo, ya que con la incorporación sobre el procedimiento legal en tema de la reubicación laboral que establece la ley 29783 LSST, los trabajadores accederían a la información de manera y forma adecuada, y se evitaría la incertidumbre ante la ausencia de la información que la ley establece.

VI. Recomendaciones:

- Es importante promover iniciativas que implementen políticas y planes de salud ocupacional; es decir, aquella actividad orientada a proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Los trabajadores deben tener acceso a una adecuada información de sus derechos laborales respecto a la reubicación laboral, impulsado y mediado por una oficina de información oportuna y coherente, así mismo como política de la empresa se debería incorporar reglas claras sobre el procedimiento de la reubicación laboral en el RIT y finalmente porque no, de manera optativa a las MYPE.
- Las autoridades pertinentes de trabajo como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) deben supervisar la eficiencia de las empresas sobre casos de riesgos de accidente laboral y reubicación respecto a la afectación de los trabajadores.
- Los gremios y sindicatos de trabajadores, en coordinación con la parte empleadora, deben programar periódicamente conferencias y talleres de capacitación sobre asuntos de prevención en salud, de prevención en riesgos de accidentes laborales y en asesoría o defensa legal gratuita a sus integrantes.

VII. Referencias:

- ACUÑA ARRESTEGUI, E. (2017). Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, (Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) (acceso el 20 de agosto de 2017)
- AGUILA UMERES, LUIS MIGUEL DEL. (2009) Estudio de línea de base: demanda laboral de trabajadores con discapacidad en las empresas del Perú / Luis Miguel del Águila Umeres.
- ALCÁNTARA MORENO, G. (junio de 2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, 9(1), 93 - 107.
- ANACLETO, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo, Derecho Individual-Derecho Colectivo-Nueva Ley Procesal del trabajo*. Lima: Grupo Editorial LEX & IURIS.
- ANDRADE ROSALES, ROSARIO. Impactos de la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en los procesos de recursos humanos de una empresa peruana de consumo masivo / Rosario Andrade Rosales, Jessy Blanca Huamán Portilla. En: Tesis (Lic.) -- Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Gestión y Alta Dirección. Mención: Gestión Empresarial, 2015.
- APESEG. Asociación Peruana de empresas de seguros. SCTR – Seguro complementario para trabajo de riesgo.
- <https://www.apeseg.org.pe/orientacion/que-seguros-debo-tener/sctr-seguro-complementario-para-trabajo-de-riesgo/>
- BAENA P., G. (2014). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias*. México: Grupo Editorial Patria.
- BLANCAS, C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. Lima: Jurista Editores.

- BERNAL Y AGUINAGA (2012) “La Satisfacción Laboral de Población Reubicada en un Empleo Posterior a Accidente de Trabajo” Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de: Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo Universidad Nacional de Colombia (Colombia 2012), <http://www.bdigital.unal.edu.co/6423/1/5539401.2011.pdf>
- BOZA, G. (2016). La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa de empleador. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (págs. 693-723). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- CANOVA, K., AYVAR, C. (abril/mayo, 2017) *La Sanción Penal en la Ley de Seguridad Y Salud en el Trabajo, Consideraciones Generales. Revista Labora*. Recuperado de <http://www.laborasac.com/archivos/14074437090.pdf>.
- CASTRO OTERO, José Ignacio. (2008)- La ineptitud sobrevenida como causa justa de despido y su relación con la invalidez parcial permanente. En: *Laborem* N° 8, Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima.
- COLLADO LUIS, S. (diciembre de 2008). Prevención de Riesgos Laborales: Principios y Marco Normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*(15), 91 - 117.
- CONADIS (Organización: Perú). (2016) Anuario estadístico del registro nacional de la persona con discapacidad 2000-2014 / [elaborado por el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad - CONADIS]. 1a ed.
- GUZMÁN-BARRÓN, C. (2016). Presente y futuro del ejercicio del ius variandi frente a las vicisitudes de la relación laboral en el Perú. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (págs. 725-751). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

HERNÁNDEZ, L. (1997). Poder de dirección del empleador. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UNAM, 405-419.

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., BAPTISTA, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6 a ed.). México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

LENGUA APOLAYA, Cesar. (2015). Tesis: La Reubicación del Trabajo por accidente de trabajo y enfermedad profesional: Naturaleza jurídica e impacto en las relaciones laborales. Lima: Palestra Perú.

MACÍAS MEDIA, A. (2013). Evaluación Del Cumplimiento De La Norma Oficial Mexicana Nom-020-Stps-2002, Recipientes Sujetos A Presión Y Calderas, Funcionamiento- Condiciones De Seguridad, Aplicable Al Generador De Vapor De La Fes-Zaragoza. (Tesis para optar para el título de ingeniero químico). Recuperado de: https://www.zaragoza.unam.mx/portal/wp-content/Portal2015/Licenciaturas/iq/tesis/tesis_macias_medina.pdf.

MATALLANA, R. (2016). La movilidad geográfica del trabajador: propuestas para una Re formulación legislativa. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad.

MIMBELA, J. (2016). El tratamiento deficiente al ius variandi y a sus límites en la legislación laboral peruana. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (págs. 773-784). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO. Decreto Supremo N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. 28 de setiembre de 2005.

MONTOYA MELGAR, A., PIZÁ GRANADOS, J., & ALZAGA RUIZ, I. (2009). Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo (Segunda edición ed.). Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces S.A.

MUÑOZ, M. (2014) “Negligencia Inexcusable”, Causa de Lesión en el Trabajo. *II Parte*. [Mensaje en blog]. Recuperado de

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Convenio N° 159, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas), ratificado por el estado peruano el 19 de junio de 1986.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Recomendación 168 OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (1983). Numeral 4, numeral 11

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, Convenio N° 168, (1988)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Convenio N° 111, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación. <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/Inejecucion%20de%20Obligaciones.pdf>.

PACHECO, L. (2011). Características de la Irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el Derecho Comparado. En: Revista de Doctrina, Jurisprudencia y Legislación. Buenos Aires.

PIZARRO DÍAZ, M. (2006). La remuneración en el Perú. Análisis jurídico laboral, González & Asociados Consultores Laborales, Lima, 2006, p. 210. Artículo 24° de la Constitución.

- RAMOS EJ. (2017). Efectos que tiene la reubicación laboral en la motivación, satisfacción y desempeño de los corteros de caña en un ingenio azucarero del norte del Valle del Cauca. Revista de investigación en ciencias estratégicas. Vol. 4, Núm. 2 (2017) Universidad Pontificia Bolivariana <https://revistas.upb.edu.co/index.php/RICE/article/view/8121>
- SOSA DE LA CRUZ, M. (2016). La ausencia de uniformidad de criterios de cuantificación de daños no patrimoniales en las sentencias fundadas de indemnización por daños y perjuicios en la Provincia de Trujillo en el bien 2013-2014. (Tesis para optar por el título de abogada) (acceso 25 de septiembre de 2018)
- SERRANO, R. (2000). Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica. Madrid: Editorial Consejo Económico Social.
- TOYAMA, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú Un Enfoque Teórico-Práctico*. Lima: GACETA JURIDICA S.A. 75

ANEXOS:

Anexo 1.-D.S 029-65-DGS reglamentaba la Apertura y el manejo de Control Sanitario dentro de las Plantas Industriales luego en 1985 se da la Revolución Suprema 021-83-TR que regulaba las Normas Básicas de Seguridad e Higiene en actividades de Obras de Edificación.

DECRETO SUPREMO N° 029-65-DGS

(08/02/65)

REGLAMENTO PARA LA APERTURA Y CONTROL SANITARIO DE PLANTAS INDUSTRIALES DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO N° 160° DEL TÍTULO "X" DE LA LEY N° 13270 DE PROMOCIÓN INDUSTRIAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- La finalidad de las disposiciones contenidas en este Reglamento es la de establecer las Normas, en lo que a Saneamiento concierne y los trámites a que debe sujetarse una industria para conseguir su aprobación sanitaria, en cumplimiento del Art. 160° de la Ley N° 13270 de Promoción Industrial.

Artículo 2°.- Están sujetas a estas Normas todas las Industrias, comprendidas en el título preliminar, Art. 4° del Reglamento de la Ley N° 13270 de Promoción Industrial.

Artículo 3°.- Los interesados para el inicio de actividades industriales, reinicio de las mismas o traslado de sus instalaciones, cambio de proceso, etc.; están obligados a obtener autorización correspondiente de la Dirección General de Salud, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 160° de la Ley de Promoción Industrial.

Artículo 4°.- Los interesados, para los fines a que se contrae el artículo 3° del presente Reglamento, deben iniciar sus trámites presentando una solicitud en papel sello 5°, al Área o Unidad de Salud correspondiente.

Artículo 5°.-

- 5.1. Todo establecimiento industrial para poder obtener el Pase Sanitario, debe necesariamente presentar:
 - 5.1.1. Solicitud dirigida al médico Jefe del Área (o Unidad) de Salud en papel sello 5°.
 - 5.1.2. Dos copias fotostáticas del informe de ubicación expedido por la Oficina Nacional de Planeamiento y Urbanismo (ONPU).
 - 5.1.3. Dos copias de la memoria descriptiva de sus instalaciones y el proceso industrial.
 - 5.1.4. Dos copias del formulario de control, que deberá recabar en la respectiva Área (o Unidad de Salud).
- 5.2. Los establecimientos industriales que deben presentar necesariamente planos de sus instalaciones son:
 - 5.2.1. Los que declaren un capital igual o mayor de S/. 100,000.00 (CIEN MIL SOLES ORO).
 - 5.2.2. Los que empleen un número igual o mayor de 10 obreros, al mismo tiempo.
 - 5.2.3. Las industrias manufactureras de productos alimenticios.
 - 5.2.4. Las industrias cuyos desechos, ya sean estos emanaciones gaseosas o desagüe, pueden causar problemas de Salud Pública, en el primer caso, o producir corrosión o incrustación en la tuberías de desagüe en el segundo caso; y
 - 5.2.5. Los establecimientos industriales que aún no tengan su local construido.
- 5.3. Los establecimientos industriales, que en formulario de la Oficina Nacional de Planeamiento y Urbanismo hayan declarado un capital menor de S/. 50, 000.00 no están

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Aprueban Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

DECRETO SUPREMO N° 009-2005-TR

CONCORDANCIAS: R.M. N° 161-2007-MEM-DM, Art.9
R.M. N° 148-2007-TR (Aprueban Reglamento de Constitución y Funcionamiento del Comité y Designación de Funciones del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y otros documentos conexos)
D.S. N° 043-2007-EM, Art. 13, Art. 17
D.S. N° 043-2007-EM, Art. 24
R.M. N° 348-2007-TR (Aprueban Directiva "Lineamiento de Inspección del Trabajo en Materia de Seguridad y Salud Ocupacional en el Sector de Construcción Civil"
R. N° 059-2009-OS-CD (Aprueban el Sistema de Información de Accidentes del Sector Eléctrico (SIASE) como medio de remisión de información de accidentes por parte de las entidades del Sector Eléctrico)
R.A. N° 163-2009-CE-PJ (Aprueban "Reglamento de Seguridad e Higiene del Poder Judicial")

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7 de la Constitución Política reconoce el derecho a la salud de toda persona en cualquier ámbito, incluido el laboral;

Que, la seguridad y salud en el trabajo es una condición básica para la protección social y el desarrollo de las relaciones de trabajo decentes;

Que, el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, en su séptima disposición complementaria, establece la creación de una comisión que se encargue de elaborar un proyecto de reglamento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, la Ley N° 28385, que modifica la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que es competente para definir, concertar, coordinar, dirigir, supervisar y evaluar la política de higiene y seguridad ocupacional, y establecer las normas de prevención y protección contra riesgos ocupacionales que aseguren la salud integral de los trabajadores, en aras del mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 007-2001-TR se constituyó una Comisión Multisectorial conformada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social o su representante, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Energía y Minas, el Ministerio de Pesquería, el Ministerio de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción, el Ministerio de Agricultura, el Seguro Social de Salud -

<p>1527083-2</p> <p>TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO</p> <p>Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR</p> <p>DECRETO SUPREMO N° 007-2017-TR</p> <p>EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA</p> <p>CONSIDERANDO:</p> <p>Que, el artículo 103 de la Constitución Política del Perú establece que pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas;</p> <p>Que, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, regula el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, estableciendo los principios que lo integran y desarrollando normas de alcance general con el objeto que la Inspección del Trabajo cumpla con su deber de garantía de la normatividad laboral, de la seguridad social, de la seguridad y salud en el trabajo y de la labor inspectiva;</p> <p>Que, de acuerdo con el Artículo II del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, esta ley contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y, regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales; asimismo, dispone que las leyes que crean y regulan los procedimientos especiales no podrán imponer condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en ella;</p> <p>Que, la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246, Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa, modifica el artículo 73 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, eliminando la obligación de los empleadores de registrar los contratos de trabajo sujetos a modalidad ante la Autoridad Administrativa del Trabajo.</p>	<p>Artículo 1.- Objeto El presente decreto supremo tiene por objeto modificar diversos artículos del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.</p> <p>Artículo 2.- Modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Modifícanse los artículos 17, 23, 25, 40, 46, 48 y 48-A del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, los que quedan redactados de la siguiente manera:</p> <p>Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas</p> <p>17.1 Finalizadas las actuaciones de investigación o comprobatorias, cuando no se hubiera comprobado la comisión de infracciones, los inspectores emiten el informe de actuaciones inspectivas. En estos casos, la autoridad competente dispone el archivo del expediente. El informe de actuaciones inspectivas debe contener, como mínimo, la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Identificación del sujeto o sujetos inspeccionadosb) Medios de investigación utilizadosc) Hechos constatadosd) Conclusionese) Identificación del inspector o inspectores del trabajof) Fecha de emisión del informe <p>17.2 Cuando al finalizar las actuaciones inspectivas se advirtiera la comisión de infracciones, los inspectores emiten medidas de advertencia, requerimiento, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento.</p> <p>Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones, habiéndose o no subsanado éstas, se extiende el acta de infracción correspondiente. En el acta de infracción se debe dejar constancia del cumplimiento de las medidas de requerimiento y de la aplicación del beneficio a que se hace referencia en numeral 17.3 del artículo 17 del presente Reglamento.</p> <p>El acta de infracción hace las veces del informe al que aluden los dos últimos párrafos del artículo 13 de la Ley, debiendo contener como mínimo la información a que se refiere el artículo 54 del presente Reglamento.</p> <p>17.3 Cuando el sujeto inspeccionado subsane las infracciones en el plazo otorgado por el inspector del trabajo en la medida de requerimiento, se emite el informe correspondiente dejando constancia del cumplimiento de las obligaciones fiscalizadas, sin perjuicio de la emisión de las recomendaciones o advertencias que correspondan, dando fin a la etapa de fiscalización.</p>
---	---

Anexo 4.- Decreto Supremo 055-2010-EM, el “Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas complementarias en Minería.

de Hidrocarburos en el Lote 152, a celebrarse entre PERUPETRO S.A. y PETROLERA MONTERRICO S.A.; y, GLOBAL HYDROCARBONS PERÚ S.A.;

Que, a través de carta de fecha 27 de mayo de 2009, el Representante del Consorcio GLOBAL STEEL HOLDINGS LIMITED y PETROLERA MONTERRICO S.A., comunicó a PERUPETRO S.A. que ratifica su interés en firmar los Contratos de Licencia para la Exploración y Explotación de Hidrocarburos en los Lotes 149 y 152; solicitando, se le otorgue cuarenta y cinco (45) días adicionales para la firma de dichos Contratos. Asimismo, señala que con el objetivo de demostrar su seriedad para la suscripción de los referidos Contratos, ampliarían las respectivas Fianzas Bancarias para garantizar la validez de la oferta técnica y económica, así como la suscripción de los referidos Contratos de Licencia, en Cien Mil y 00/100 Dólares (US\$ 100 000.00), con lo cual, el monto de las Fianzas Bancarias ascenderían a Ciento Veinte Mil y 00/100 (US\$ 120 000.00) para cada caso;

Que, mediante Acuerdo de Directorio N° 043-2009 de fecha 28 de mayo de 2009, se aprobó la ampliación de plazo para la suscripción de los Contratos de Licencia para la Exploración y Explotación de Hidrocarburos en los Lotes 149 y 152, por un período de cuarenta y cinco (45) días calendario, así como el incremento del monto de las correspondientes Cartas Fianza, de Veinte Mil Dólares (US\$ 20 000.00) a Ciento Veinte Mil Dólares (US\$ 120 000.00);

Que, a través de Cartas N° GGRL-PLPR-0103-2009 y N° GGRL-PLPR-104-2009, de fecha 14 de julio del 2009, el Gerente General (e) de PERUPETRO S.A., se dirige a los representantes de PETROLERA MONTERRICO S.A. y de GLOBAL STEEL HOLDINGS, LTD., a fin de comunicarles que los Contratos de Licencia para la Exploración y Explotación de Hidrocarburos por los Lotes 149 y 152, deberán suscribirse a más tardar el 30 de julio del 2009; señalando, que vencido dicho plazo se dejará sin efecto el otorgamiento de la Buena Pro y se ejecutarán las Cartas Fianza de Garantía de Validez de Oferta y Suscripción de los Contratos por los Lotes 149 y 152;

Que, con fecha 31 de julio de 2009, PERUPETRO S.A. solicitó mediante Cartas GGRL-PLPR-0108-2009 y GGRL-PLPR-0109-2009 al HSBC Bank Perú S.A. la ejecución de las correspondientes Cartas Fianza, las cuales tenían por objeto garantizar la validez de la oferta técnica y económica, así como la suscripción del Contrato de Licencia para la Exploración y Explotación de Hidrocarburos en los Lotes 149 y 152;

Que, en consecuencia, vencido el plazo adicional otorgado por PERUPETRO S.A. y ejecutadas las respectivas Cartas Fianza, corresponde dejar sin efecto el Decreto Supremo N° 030-2009-EM, así como el Decreto Supremo N° 031-2009-EM;

Que, el Directorio de PERUPETRO S.A., mediante Acuerdo N° 002-2010, de fecha 18 de enero de 2010, acordó solicitar al Ministerio de Energía y Minas la expedición de un Decreto Supremo mediante el cual se deje sin efecto el Decreto Supremo N° 030-2009-EM, así como el Decreto Supremo N° 031-2009-EM;

PEDRO SÁNCHEZ GAMARRA
Ministro de Energía y Minas

534046-1

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas complementarias en minería

DECRETO SUPREMO
N° 055-2010-EM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 014-92-EM se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería, en cuyo Título Décimo Cuarto se regula el bienestar y seguridad que deben ser otorgados por los titulares mineros a sus trabajadores;

Que, por Decreto Supremo N° 03-94-EM se aprobó el Reglamento de Diversos Títulos del Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería y a través de sus Títulos Décimo Primero, Décimo Segundo, Décimo Tercero, Décimo Cuarto y Décimo Quinto, se dictó disposiciones relativas al bienestar, las escuelas, las instalaciones adecuadas para la recreación, los servicios de asistencia social y la salud;

Que, por Decreto Supremo N° 046-2001-EM, y sus modificatorias, se aprobó el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera;

Que, con la finalidad de enmarcar adecuadamente los aspectos referidos a bienestar, escuelas, recreación, servicios de asistencia social y de salud, no considerados en el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera aprobado por Decreto Supremo N° 046-2001-EM y habiéndose considerado, asimismo, incorporar nuevos conceptos técnicos, resulta necesario aprobar el nuevo Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional;

Que, el proyecto de Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional ha sido prepublicado en la página Web del Ministerio de Energía y Minas, recibiendo importantes aportes que lo complementan;

Que, según lo establecido en el Artículo 4° del Decreto Supremo N° 014-92-EM, TUO de la Ley General de Minería, en relación con la compra de productos minerales y las consecuencias de dicha adquisición, se hace necesario establecer un procedimiento que establezca fehacientemente el origen de los productos minerales a ser comercializados;

Que, el Decreto Supremo N° 014-92-EM, TUO de la Ley General de Minería, establece las condiciones de acuerdo a las cuales el titular minero será considerado pequeño productor minero o productor minero artesanal, sin definir la autoridad competente que llevará a cabo su fiscalización en caso de modificación de los rangos

Anexo 5.- ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde comprende a todos los empleadores y los trabajadores en el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio Peruano, trabajadores y también funcionarios del sector público, así como trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y aquellos trabajadores por cuenta propia”.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

LEY N° 29783

(*) De conformidad con el [Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR](#), publicada el 27 octubre 2016, se dispone que los empleadores declaran en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) de la Planilla Electrónica la existencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo previsto en la presente Ley. Esta obligación rige a partir del 1 de noviembre de 2016.

CONCORDANCIAS: [B.S.N° 005-2012-TR \(Reglamento\)](#)

[OTRAS CONCORDANCIAS](#)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar 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

Anexo 6.- Decreto Supremo N° 005- 2012-TR, y lo establecido en el Reglamento de la Ley N° 29783, LSST

Aseguramiento Universal en Salud, se creó la Unidad Ejecutora Fondo Intangible Solidario de Salud (Fissal) sobre la base del fondo creado por la Ley 27656, Ley de Creación del Fondo Intangible Solidario de Salud, con el fin de financiar la atención de las enfermedades de alto costo de atención, así como la atención de salud de las personas con enfermedades raras o huérfanas, establecida en la Ley 29698, Ley que Declara de Interés Nacional y Preferente Atención el Tratamiento de Personas que Padece Enfermedades Raras o Huérfanas;

Que, en tal sentido, resulta pertinente emitir el acto resolutivo que aprueba el Listado de Enfermedades de Alto Costo, el mismo que está sustentado en estudios de siniestralidad, incidencia y prevalencia, así como a los costos que implican las prestaciones respectivas y las probabilidades de recuperabilidad de las enfermedades, elaborado de manera consensuada por la Dirección General de Salud de las Personas y el Seguro Integral de Salud en concordancia con las disposiciones antes descritas;

2 Incluye tratamiento de Trasplante de Médula Ósea.

781092-1

**TRABAJO Y PROMOCION
DEL EMPLEO**

**Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de
Seguridad y Salud en el Trabajo**

**DECRETO SUPREMO
N° 005-2012-TR**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

464862



NORMAS LEGALES

El Peruano
Lima, miércoles 25 de abril de 2012

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 Instrumento 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 en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, entre otros;

Que, una política nacional en seguridad y salud en el trabajo debe crear las condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, mediante el desarrollo de una

niveles de protección superiores a los contemplados en la Ley. Asimismo, los empleadores podrán 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, esas disposiciones continuarán vigentes. En todo caso, cuando los Reglamentos mencionados establezcan obligaciones y derechos superiores a los contenidos en la Ley y el presente Reglamento, aquéllas prevalecerán sobre éstos.

TÍTULO II

**POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO**

Anexo 7.- Observación General N° 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

United Nations Human Rights Website - Treaty Bodies Database - Document - Ge... Page 1 de 20

**NACIONES
UNIDAS**



**Consejo Económico
y Social**

Distr.

GENERAL

E/C.12/2000/4

11 de agosto de 2000

ESPAÑOL

Original: INGLÉS

***El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud : . 11/08/2000.
E/C.12/2000/4. (General Comments)***

Convention Abbreviation: CESCR
COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES
22º período de sesiones
Ginebra, 25 de abril a 12 de mayo de 2000
Tema 3 del programa

Anexo 8.- El TC ha señalado que "La vida no es un concepto circunscrito a la idea restrictiva del peligro de muerte, sino que se consolida con un concepto más amplio que la simple y limitada posibilidad de existir o no, extendiéndose al objetivo de garantizar también una existencia en condiciones dignas"

Derechos Fundamentales - Artículo 2, Jurisprudencia - Constitución Política del Perú

Constitución, artículo 2 inciso 1. Toda persona tiene derecho:

1.- A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo en cuanto le favorece.

La vida no es un concepto circunscrito a la idea restrictiva de peligro de muerte, sino que se consolida como un concepto más que la simple y limitada posibilidad de existir o no, extendiéndose al objetivo de garantizar también una existencia en condiciones dignas. Por esta razón, es indispensable la consideración de la vida en dignidad, que en este caso, se manifiesta como vida saludable.

STC 05954-2007-HC, FJ 11

La noción de Estado social y democrático de derecho concreta los postulados que tienden a asegurar el mínimo de posibilidades que tornan digna la vida. La vida, entonces, ya no puede entenderse tan solo como un límite al ejercicio del poder, sino fundamentalmente como un objetivo que guía la actuación positiva del Estado, el cual ahora se compromete a cumplir el encargo social de garantizar, entre otros derechos el de la vida y a la seguridad.

STC 015-2006-AA, FJ 82

Anexo 9.- Norma Técnica de Salud para la Gestión de la Historia Clínica, de conformidad con la R.M. N° 597-2006-MINSA.

MINISTERIO DE SALUD

No 597-2006/MINSA

REPUBLICA DEL PERU



Resolución Ministerial

Lima, 28 de JUNIO del 2006



J. Mazzetti S.



Visto el Expediente N° 06-034978-001, que contiene el MEMORÁNDUM N° 1380-2006-DGSP/MINSA de la Dirección General de Salud de las Personas;

CONSIDERANDO:



Que, por Resolución Ministerial N° 776-2004/MINSA, de fecha 27 de julio de 2004, se aprobó la NT N° 022-MINSA/DGSP-V.01: "Norma Técnica de la Historia Clínica de los Establecimientos de Salud del Sector Público y Privado", la cual contiene las normas y procedimientos para la administración y gestión de la historia clínica a nivel del Sector Salud, así como para estandarizar su contenido básico que garantice un apropiado registro de la atención de salud del paciente;



A.M. Holgado S.

Que, a efecto de fortalecer la calidad de atención en los establecimientos de salud y proteger los intereses legales de los usuarios y del personal de salud, se ha actualizado la mencionada Norma Técnica, habiéndose elaborado la "Norma Técnica de Salud para la Gestión de la Historia Clínica";



Estando a lo propuesto por la Dirección General de Salud de las Personas y, con la visación de la Oficina General de Asesoría Jurídica;



Con la visación del Viceministro de Salud; y,

De conformidad con lo dispuesto en el literal f) del artículo 8° de la Ley N° 27657 - Ley del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:



D. Caspedes Rl.

Artículo 1°.- Aprobar la NT N° 022-MINSA/DGSP-V.02: "Norma Técnica de Salud para la Gestión de la Historia Clínica", que en documento adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

Anexo 10.- artículo 2 de la Ley 30222, que modifica el inciso d) del artículo 49 de la ley general.

527432	NORMAS LEGALES	El Peruano Viernes 11 de julio de 2014
<p data-bbox="477 495 606 519" style="text-align: center;">LEY N° 30222</p> <p data-bbox="328 537 652 560">EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA</p> <p data-bbox="328 575 462 598">POR CUANTO:</p> <p data-bbox="328 611 635 654">LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;</p> <p data-bbox="328 669 544 692">Ha dado la Ley siguiente:</p> <p data-bbox="316 714 769 770" style="text-align: center;">LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p data-bbox="328 786 576 808">Artículo 1. Objeto de la Ley</p> <p data-bbox="300 804 786 920">La presente Ley tiene por objeto modificar diversos artículos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783 con el fin de facilitar su implementación, manteniendo el nivel efectivo de protección de la salud y seguridad y reduciendo los costos para las unidades productivas y los incentivos a la informalidad.</p> <p data-bbox="300 936 786 1014">Artículo 2. Modificación de los artículos 13, 26, 28, 32, inciso d) del artículo 49, 76 y cuarta disposición complementaria modificatoria de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p data-bbox="300 1010 786 1050">Modifícanse los siguientes artículos, tal como se detalla a continuación:</p> <p data-bbox="328 1066 786 1106">"Artículo 13. Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p data-bbox="328 1104 363 1126">(...)</p> <p data-bbox="328 1122 786 1312">d) Tres (3) representantes de los empleadores de la región, de los cuales uno (1) es propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), dos (2) por las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción o por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Perucámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE, según se especifique en el Reglamento".</p> <p data-bbox="328 1328 786 1368">"Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p data-bbox="328 1364 786 1572">El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.</p> <p data-bbox="328 1570 786 1724">Sin perjuicio del liderazgo y responsabilidad que la ley asigna, los empleadores pueden suscribir contratos de locación de servicios con terceros, regulados por el Código Civil, para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la Ley 29245 y el Decreto Legislativo 1038".</p> <p data-bbox="328 1736 786 1762">"Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p data-bbox="850 495 1307 669">funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función. Las funciones antes señaladas son consideradas actos de concurrencia obligatoria que se rigen por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. La ampliación de la licencia sin goce de haber requiere la opinión favorable del comité paritario".</p> <p data-bbox="850 685 1224 707">"Artículo 49. Obligaciones del empleador</p> <p data-bbox="850 703 1307 743">El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:</p> <p data-bbox="850 741 882 763">(...)</p> <p data-bbox="850 759 1307 1023">d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos".</p> <p data-bbox="850 1039 1307 1079">"Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo</p> <p data-bbox="850 1075 1307 1191">Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente".</p> <p data-bbox="895 1207 1257 1247" style="text-align: center;">"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS</p> <p data-bbox="850 1245 882 1267">(...)</p> <p data-bbox="850 1263 1307 1303">CUARTA. Modifícase el artículo 168-A del Código Penal, con el texto siguiente:</p> <p data-bbox="850 1319 1307 1359">Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo</p> <p data-bbox="850 1355 1307 1529">El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.</p> <p data-bbox="850 1525 1307 1657">Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.</p> <p data-bbox="850 1653 1307 1733">Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador."</p> <p data-bbox="850 1749 1027 1771">Artículo 3. Vigencia</p>	

COMPILACIÓN DE NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

REGLAMENTO DEL DECRETO – LEY 18846

Decreto Supremo N° 002-72-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA:

Artículo 1.- El Reglamento del Decreto Ley N° 18846 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales es el siguiente:

(Fragmento 1)

TITULO I

DE LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 2.- La organización, dirección y administración del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, corresponde a la Caja Nacional de Seguro Social, en todo el territorio nacional y de conformidad a las reglas contenidas en los artículos siguientes.

Artículo 3.- El Consejo Directo de la Caja Nacional de Seguro Social es el máximo organismo del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, debiendo sujetar su acción y decisiones a las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 4.- El Consejo Directivo de la Caja Nacional de Seguro Social para los fines a que se contrae el Decreto Ley N° 18846 y el presente Reglamento organizará una Jefatura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la que funcionará bajo dependencia directa de la Gerencia General.

Artículo 5.- Las prestaciones asistenciales y el subsidio por incapacidad temporal serán atendidas por la caja de Enfermedad-Maternidad con cargo a la cuenta de que trata el artículo N° 78° del presente Reglamento.

Artículo 6.- Las pensiones e indemnizaciones de las víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, serán atendidas por la Caja de Pensiones, con cargo a la cuenta a que se refiere el artículo 78° del presente Reglamento.

Anexo 12.- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2005 bajo el Decreto Supremo No. 009-2005-TR.(Anexo 12)

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Aprueban Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

DECRETO SUPREMO N° 009-2005-TR

CONCORDANCIAS: R.M. N° 161-2007-MEM-DM, Art.9
R.M. N° 148-2007-TR (Aprueban Reglamento de Constitución y Funcionamiento del Comité y Designación de Funciones del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y otros documentos conexos)
D.S. N° 043-2007-EM, Art. 13, Art. 17
D.S. N° 043-2007-EM, Art. 24
R.M. N° 348-2007-TR (Aprueban Directiva "Lineamiento de Inspección del Trabajo en Materia de Seguridad y Salud Ocupacional en el Sector de Construcción Civil"
R. N° 059-2009-OS-CD (Aprueban el Sistema de Información de Accidentes del Sector Eléctrico (SIASE) como medio de remisión de información de accidentes por parte de las entidades del Sector Eléctrico)
R.A. N° 163-2009-CE-PJ (Aprueban "Reglamento de Seguridad e Higiene del Poder Judicial")

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7 de la Constitución Política reconoce el derecho a la salud de toda persona en cualquier ámbito, incluido el laboral;

Que, la seguridad y salud en el trabajo es una condición básica para la protección social y el desarrollo de las relaciones de trabajo decentes;

Que, el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, en su séptima disposición complementaria, establece la creación de una comisión que se encargue de elaborar un proyecto de reglamento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, la Ley N° 28385, que modifica la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que es competente para definir, concertar, coordinar, dirigir,

**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:

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad;
- c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,
- d) 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 eleve 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:

- a) Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa;
- b) Medidas orientadas a promover la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores;
- c) Sistemas de fijación de los niveles salariales de los trabajadores en función de sus niveles de productividad;

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 invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

(*) Artículo 6°.- Constituye remuneración 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 entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto 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 alimen-

Anexo 14.- primer párrafo del artículo 24° de la Constitución Política de 1993.(anexo 14)

23. A la legítima defensa.

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe.

b. No se permite forma alguna de restricción de la libertad personal, salvo en los casos previstos por la ley. Están prohibidas la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquiera de sus formas.

c. No hay prisión por deudas. Este principio no limita el mandato judicial por incumplimiento de deberes alimentarios.

d. Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley.

e. Toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad.

f. Nadie puede ser detenido sino por mandamiento escrito y motivado del juez o por las autoridades policiales en caso de flagrante delito.

El detenido debe ser puesto a disposición del juzgado correspondiente, dentro de las veinticuatro horas o en el término de la distancia.

Estos plazos no se aplican a los casos de terrorismo, espionaje y tráfico ilícito de drogas. En tales casos, las autoridades policiales pueden efectuar la

1. ENCUESTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO

“FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA REGULAR EL RIESGO DE ACCIDENTE LABORAL Y REUBICACIÓN EN EL CONTROL DE ACTOS DE HOSTILIDAD, EMPRESA PESQUERA TASA CHIMBOTE 2019”

-Para contestar este cuestionario usted debe analizar cada una de las preguntas que se realizan a continuación. Marque con una (X), la alternativa que crea conveniente no deje ninguna pregunta sin responder.

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No sabe no opina	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	¿Considera que las condiciones que la empresa ofrece para realizar actividades en suelos, proximidad de huecos, pisos inestables o resbaladizos que pudieran provocarle una caída son adecuadas?					
2	¿Considera apropiadas las condiciones que la empresa ofrece al realizar actividades con instrumentos, herramientas					

	y/o máquinas que pueden provocarle daños (cortes, golpes, pinchazos, amputaciones, etc.) ?					
3	¿Se encuentra expuesto a la luz (radiaciones) solar y ruidos fuertes al realizar sus actividades laborales?					
4	¿Mantiene posturas incómodas dentro del desarrollo de sus actividades laborales?					
5	¿Para lograr un desarrollo de sus funciones considera que debe trabajar de manera rápida?					
6	¿Dentro del desarrollo de sus funciones debe estar pendiente de muchas actividades a la vez?					
7	¿Cumple con sus expectativas la calidad de los equipos de protección personal que otorga la empresa?					
8	¿Considera adecuada las capacitaciones de prevención de riesgos laborales que ofrece la empresa?					
9	¿Cumple con sus expectativas la reubicación laboral en caso de accidentes que la Ley					

	29783 establece?					
10	¿El RIT de la empresa refiere sobre la reubicación laboral?					
11	¿Considera que existiría un acto hostil por parte de la empresa ante la reubicación laboral?					
12	¿Considera que el procedimiento sobre los actos de Hostilidad Laboral determinado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es suficiente para sancionar al hostigador?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

3. CONSTANCIA DE VALIDACION

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Harold Vaquer Velarde, titular del DNI. N° 32941612, de profesión Abogado, ejerciendo actualmente como Coordinador de Procesos Laborales y Adm., en la Institución Tecnológica de Alimentos S.A

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en TRABAJADORES TASA CHIMBOTE.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 10 días del mes de Mayo del 2019


Dr. Harold Vaquer Velarde
 Abogado
 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Wilson Chuo Pardo, titular del DNI N° 17810101, de profesión Abogado, ejerciendo actualmente como JUEZ DE LA SALA LABORAL, en la Institución la Corte Superior de Justicia de Santa.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en TABAZARCA EMPRESA TASA CHIMBOTE.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 10 días del mes de Mayo del 2019


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Milagros Cristina Jurado Gutierrez, titular
del DNI. N° 713975149, de profesión
Psicología, ejerciendo
actualmente como DTC - Psicología, en la
Institución UCV - Consultorio Particular

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en TRABAJADORAS EMPRESA TASA CHIMBOTE.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓✓	
Redacción de los Ítems			✓✓✓	
Claridad y precisión			✓✓✓	
Pertinencia			✓✓	

En Chimbote, a los 07 días del mes de Mayo del 2019

Mgtr. Milagros Jurado Gutierrez
PSICÓLOGA - O.P.S. 19282
ASESORA DE TESIS DE M. POST. GRADO

Pirma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

ARTÍCULO CIENTÍFICO

**“FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA REGULAR EL RIESGO DE ACCIDENTE
LABORAL Y REUBICACIÓN EN EL CONTROL DE ACTOS DE HOSTILIDAD,
EMPRESA PESQUERA TASA CHIMBOTE 2019”**

AUTORA:

VASQUEZ SOSA, ANGIE DAJANA

CHIMBOTE – PERÚ

2019

“FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA REGULAR EL RIESGO DE ACCIDENTE LABORAL Y REUBICACIÓN EN EL CONTROL DE ACTOS DE HOSTILIDAD, EMPRESA PESQUERA TASA CHIMBOTE 2019”

AUTOR:

VASQUEZ SOSA ANGIE DAJANA

UNIVERSIDAD PRIVADA “CÉSAR VALLEJO-CHIMBOTE”

FACULTAD DE DERECHO

RESUMEN

Esta tesis es el resultado de una investigación con el objetivo de describir los fundamentos jurídicos para regular el riesgo de accidente laboral y reubicación que garanticen el control de actos de hostilidad en empresa pesquera TASA Chimbote 2019. Se han revisado los fundamentos que respaldan estas situaciones en el campo laboral ante los riesgos de accidente y reubicación reconociendo los aspectos que afecten sus derechos y las prerrogativas de los empleadores según la ley laboral. En un afán de detectar el nivel de información que manejan los trabajadores su grado de vulnerabilidad a sus derechos en caso de accidente laboral y si el sistema vigente cubre sus expectativas. Precizando la técnica e instrumento utilizada en la recolección de datos. Se obtuvo los resultados planteándola en 12 tablas, con sus descripciones, conclusiones y recomendaciones terminando con las referencias bibliográficas que respaldaron la investigación y los anexos que complementaron la investigación.

ABSTRACT

This thesis is the result of an investigation with the objective of describing the legal bases to regulate the risk of work accident and relocation that guarantee the control of acts of hostility in the fishing company TASA Chimbote 2019. The fundamentals that support these situations have been reviewed. the labor field before the accident and relocation risks recognizing the aspects that affect their rights and the prerogatives of the employers

according to the labor law. In an effort to detect the level of information that workers handle their degree of vulnerability to their rights in case of work accident and if the current system covers their expectations. Specifying the technique and instrument used in data collection. The results were obtained by presenting it in 12 tables, with their descriptions, conclusions and recommendations ending with the bibliographic references that supported the research and the annexes that complemented the research.

INTRODUCCIÓN

En la mayoría de los casos los trabajadores consideran a su lugar de trabajo como su segunda casa, dado el extenso tiempo que transcurre en ese lugar, por ello creen y esperan que el clima laboral debe ser estable con una comunicación entre empleadores y trabajadores de forma empática y mesurada. Por la gran cantidad de precedentes de índole laboral en nuestro país, se deduce que las relaciones en el trabajo no son ideales, hay casos donde prima el incumplimiento de los reglamentos de deberes y derechos en el aspecto laboral, donde la carencia de las inspecciones motivadas de oficio da lugar a que se exponga la vida del trabajador en lugares de informalidad así mismo, da paso a que se denigre la dignidad del trabajador que es considerado un fin supremo de la sociedad y del Estado así, lo considera la Organización Internacional Del Trabajo OIT, dicho contenido está inmersa en nuestra Constitución Política del Perú, donde su normatividad crea un marco de protección a los derechos laborales de los trabajadores que están expuestos a accidentes de trabajo, en la búsqueda del respeto como ser humano. Una investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo denominada OIT, ha estimado que mundialmente fallecen cerca de 2,3 millones de personas entre ellas mujeres y hombres por causas de lesiones o complicaciones de enfermedades ocasionadas por el trabajo, se estima que más de 350.000 muertes son ocasionadas por accidentes mortales y cerca de 2 millones de muertes son ocasionadas por enfermedades relacionadas con el trabajo, además, 313 millones de trabajadores se encuentran implicados en accidentes no mortales con relación al trabajo.

A lo mencionado, se puede decir que los accidentes de trabajo pueden llegar a ocasionar la discapacidad temporal o absoluta e incluso la muerte del trabajador, pero es allí donde la empresa debe asumir con responsabilidad todo procedimiento que la ley de Seguridad y

Salud en el trabajo ley 29783 exige y entre otras cosas previas, la potestad de reubicación laboral al trabajador accidentado y lesionado. Podemos decir entonces que toda actividad laboral se encuentra expuesta a riesgos ocupacionales, tal como son el aquellos trabajadores que se dedican al rubro de la Industria, sobre aquellos que realizan trabajos de instalaciones eléctricas e incluso los que realizan manipulación de maquinarias pesadas, en Chimbote conocemos que la mayoría de la población se dedica a la rubro de la industria y exportación de harina de pescado, aquellos expuestos a realizar actividades de pesca, manipulación de elementos biológicos o químicos, o por caso fortuito corren riesgo de accidentes dentro del centro de trabajo, muchas pueden ser las circunstancias que atenten contra la vida, salud e integridad del trabajador.

MÉTODO

El diseño es no experimental, sustentado en que no va a existir manipulación de variables, enmarcándose a la observación de fenómenos que se han producido en la realidad y sobre los cuales se puede incidir mediante la descripción, análisis y explicación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, p. 149).

Tipo de investigación es básica, de lege data porque busca interpretar y proponer soluciones dentro de un ordenamiento jurídico sin modificarlo (Sánchez Zorrilla, Tantaleán Odar, & Coba Uriarte, 2016, p. 12); es decir, determinar los fundamentos jurídicos para regular el riesgo de accidente laboral y reubicación que garantice el control de actos de hostilidad en el ambiente laboral.

RESULTADOS

Cuestionario N°08 ¿Considera adecuada las capacitaciones de prevención de riesgos laborales que ofrece la empresa?

El 44.67% de los trabajadores están totalmente de acuerdo en considerar adecuada las capacitaciones de prevención de riesgos laborales que ofrece la empresa, y un 27.33% está de acuerdo, mientras que un 14.00% no sabe no opina y un 8.67% está en desacuerdo y un 5.33% están totalmente en desacuerdo en considerar adecuada las capacitaciones de prevención de riesgos laborales que ofrece la empresa.

Cuestionario N°09 ¿Cumple con sus expectativas la reubicación laboral en caso de accidentes que la Ley 29783 establece?

El 37.33% de los trabajadores están en desacuerdo y un 17.33% que están totalmente en desacuerdo que cumplan con sus expectativas la reubicación laboral en caso de accidentes que la Ley 29783 establece, contrario a lo que opina un 6.67% que están totalmente de acuerdo, aunado a un 16.00% que están de acuerdo, a diferencia de un 22.67% que no sabe no opina respecto a este asunto

Cuestionario N°10 ¿El RIT de la empresa refiere sobre la reubicación laboral?

El 39.33% de los trabajadores están en desacuerdo y un 32.00% que están totalmente en desacuerdo que el RIT de la empresa refiere sobre la reubicación laboral, contrario a lo que opina un 3.33% que están totalmente de acuerdo, aunado a un 9.33% que están de acuerdo, a diferencia de un 16.00% que no sabe no opina respecto a este asunto

Cuestionario N°11 ¿Considera que existiría un acto hostil por parte de la empresa ante la reubicación laboral?

El 42.67% de los trabajadores no saben y no opinan sobre existencia de actos hostiles por parte de la empresa ante la reubicación laboral mientras que un 22.67% están en desacuerdo aunado a un 6.00% que están totalmente en desacuerdo, contrario a lo que expresa un 10.00% que están totalmente de acuerdo, aunado a un 18.67% que están de acuerdo respecto a este asunto.

Cuestionario N°12 ¿Considera que el procedimiento sobre los actos de Hostilidad Laboral determinado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es suficiente para sancionar al hostigador?

El 20.67% de los trabajadores están de acuerdo aunado a un 10.67% que están totalmente de acuerdo que el procedimiento sobre los actos de Hostilidad Laboral determinado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es suficiente para sancionar al hostigador, contrario a lo que opina un 35.33% que están en desacuerdo, aunado a un 6.66% que están totalmente en desacuerdo, a diferencia de un 26.67% que no sabe no opina respecto a este asunto.

DISCUSIÓN

En la tabla N°9 se observa que el 37.33% de los trabajadores están en desacuerdo que cumplan con sus expectativas sobre la reubicación laboral en caso de accidentes que la Ley 29783 establece, por lo que contrastando con la **tesis Nacional de Apolaya, 2013** con la tesis titulada; “La reubicación del trabajador por accidente laboral y enfermedad profesional: Naturaleza jurídica, su impacto en las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho”, (Perú 2013), en este trabajo investigativo se abordó temas sobre la reubicación laboral y el impacto sobre la empleadora, desde un punto de vista crítico, jurídico y doctrinario, analiza y profundiza los antecedentes históricos que vincula el tema de reubicación de trabajadores, que de cierta forma sufrieron algunas secuelas de permanentes en los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, tomando como referencia un poco más cercana recopila información del tema de la reubicación acudiendo a estudios realizados en la OIT con la única finalidad desembocar en una propuesta acerca de la naturaleza jurídica de la institución, de manera especial. La investigación permite entender las etapas de evolución de los riesgos profesionales, permitiendo determinar la existencia de la necesidad de reincorporación al trabajador víctima de un accidente de trabajo en la misma empresa o en otra que le permita su libre desarrollo, entendiendo así que la indemnización por daños y perjuicios solo es una simple etapa para llegar el bienestar del trabajador. (Apolaya, 2013, pg. 15)

En los resultados de la tabla N°10 se observa que el 39.33% de los trabajadores están en desacuerdo y un 32.00% que están totalmente en desacuerdo que el RIT de la empresa refiere sobre la reubicación laboral, lo que determina que no hay la aceptación de reubicación laboral en la empresa TASA Chimbote comparando con la investigación de la **tesis internacional de Ramos 2017**, encontramos la tesis titulada “Efectos de la reubicación laboral en la motivación, satisfacción y desempeño de los corteros de caña en un Ingenio Azucarero del norte del Valle del Cauca” en Bolivia 2017, los resultados de los trabajadores encuestados determinó que en cuanto los puesto creados la empresa ha logrado ubicar a los trabajadores en labores acordes a las capacidades con las que cuentan, logrando así que el impacto en el desempeño laboral no sea negativo y que los reubicados

se sientan a gusto, pero se sugirió en esta investigación que se tiene que dar prioridad a constantes capacitación para que el personal se sienta satisfecho y ejercer de pleno derecho sus actividades laborales .(Ramos, 2017, pág. 24) Considerando que debe figurar en los reglamentos laborales de las empresas para que se ejecute con conocimiento de las partes involucradas.

En los resultados de la tabla N°11 se observa que el 42.67% de los trabajadores no saben y no opinan sobre existencia de actos hostiles por parte de la empresa ante la reubicación laboral. Tal como lo refiere en la **Casación N°18190-2016 -LIMA**, en ésta casación el supremo colegiado estableció: que en caso de tratarse de un accidente de trabajo por responsabilidad contractual, corresponde al demandante demostrar el daño y la negligencia del demandado en el cumplimiento de sus obligaciones para atribuirle una conducta antijurídica, para que pueda responder por el incumplimiento de su deberes por ello, es necesario que el trabajador demuestre la negligencia del empleador en su incumplimiento; en ese sentido, establece que la situación del empleador ante un accidente laboral debe ser considerado diferente cuando éste haya realizado y garantizado todas las acciones para implementar las condiciones de SST y así evitar los accidentes de trabajo, si pese a ello, ocurre tal accidente le será atribuible al trabajador por su actuar negligente considerándose una situación hostil para el trabajador si no puede demostrar que el empleador comete la omisión o negligencia para evitar accidentes laborales.

Con los resultados de la tabla N°12 se observa que el 35.33% de los trabajadores están en desacuerdo aunado a un 6.66% que están totalmente en desacuerdo que el procedimiento sobre los actos de Hostilidad Laboral determinado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es suficiente para sancionar al hostigador, **Entre las tesis regionales encontramos Canova y Ayvar (2017)**, en el análisis de la sanción penal en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; los autores plantean: *en el caso que el empleador cumpla con todas las obligaciones prescritas por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; y, por la acción del trabajador se produce un accidente de trabajo ¿es igualmente responsable el trabajador igual que el empleador?*; los autores referidos quienes afirman que si el empleador cumple con lo establecido en la norma y la causa del accidente le es atribuible al trabajador, al empleador no se le podría atribuir una responsabilidad penal. De la doctrina en referencia se aprecia que Ley N° 3022, Ley que modifica LSST, en su última disposición modificatoria establece que el empleador no será responsable penalmente, en

caso de que la causa del accidente de trabajo obedezca a conducta negligente del trabajador.

También otra de las tesis Nacionales **Paredes (2013)** en su obra titulada “Seguridad y Salud en Trabajo”, en la cual desarrolló el Principio de Prevención, llegó a restablecer que el empleador tiene la posición de garante, ello implica que debe garantizar las condiciones de SST de sus trabajadores y también de aquellos que no tengan vínculo laboral. Desde luego, hay una postura en la que se exonera de responsabilidad al trabajador respecto del deber de prevención; en vista que, la obligación en la SST es tripartita (el Estado, el empleador y el trabajador) conjuntamente son los responsables por velar por la SST; asimismo, sostiene que no tiene sentido que el empleador se preocupe por implementar el mejor sistema de SST si la colaboración del trabajador no es casi nula; llegando a la conclusión que la capacitación de los trabajadores es indispensable, pero si la actitud negligente del trabajador persiste se le puede despedir; puesto que, el incumplimiento de las normas de la SST constituyen una falta grave que puede justificar su despido.

En la presente investigación la percepción de los encuestados sobre las sanciones al hostigador en actos de Hostilidad Laboral por la reubicación laboral por accidente de trabajo no es suficiente por lo estipulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que se espera reajustes pertinentes a esta norma.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se ha concluido que en la Empresa Pesquera TASA existe adecuadas condiciones para el trabajador al momento de realizar sus actividades laborales, quiere decir que la empresa a través del supervisor de Ssoma quien lidera las evaluaciones y capacitaciones en gestión de seguridad y salud en el trabajo, en adelante SST, identifica las áreas de peligros con la finalidad de realizar un trabajo de prevención, por lo tanto, la gestión por parte de la empresa cumple el marco legal determinado por la Ley SST 29783.

Se ha determinado que los trabajadores de la empresa pesquera TASA se encuentran expuestos a radiaciones solares y ruidos fuertes en medida que realizan trabajo en áreas donde no existe algún tipo de sombra que recubra el área de trabajo, además, la línea de producción de harina genera altos ruidos.

Así mismo, se concluye que los equipos de protección personal son muy buenos en la calidad y que ante situaciones de deterioro la empresa otorga las facilidades para que estas puedan ser renovadas y así mismo el trabajador pueda realizar sus funciones de manera adecuada. Las capacitaciones sobre prevención de riesgos laborales que otorga la empresa cumplen las expectativas de manera que logran concientizar a los colaboradores porque finalmente logran dar gran importancia sobre el valor de la vida y que no hay trabajo alguno que esté por encima de ella.

Por otro lado, existe un escaso conocimiento sobre la reubicación laboral, toda vez que los trabajadores no tienen conocimiento sobre sus derechos en caso de sufrir accidentes dentro del centro de trabajo; consideran que es importante recibir charlas con la finalidad de conocer más sobre sus derechos, ello debería ser motivado por las entidades del Estado, como el Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL.

Se resaltó la importancia de la inserción al RIT sobre los derechos en caso de ser reubicados en su centro de trabajo, ya que con la incorporación sobre el procedimiento legal en tema de la reubicación laboral que establece la ley 29783 LSST, los trabajadores accederían a la información de la forma más adecuada, y se evitaría la incertidumbre ante la ausencia de la información que la ley establece.

Finalmente, los colaboradores de la empresa pesquera TASA consideran que si se encuentran en una situación donde se le pueda reubicar, existe en ellos la incertidumbre y duda de estar a la merced de la empresa ya que se ha identificado la ausencia sobre una información clara al proceder de la reubicación laboral en el RIT.

BIBLIOGRAFÍA

ACUÑA ARRESTEGUI, E. (2017). Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, (Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) (acceso el 20 de agosto de 2017)

- AGUILA UMERES, LUIS MIGUEL DEL. (2009) Estudio de línea de base: demanda laboral de trabajadores con discapacidad en las empresas del Perú / Luis Miguel del Águila Umeres.
- ALCÁNTARA MORENO, G. (junio de 2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 9(1), 93 - 107.
- ANACLETO, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo, Derecho Individual-Derecho Colectivo-Nueva Ley Procesal del trabajo*. Lima: Grupo Editorial LEX & IURIS.
- ANDRADE ROSALES, ROSARIO. Impactos de la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en los procesos de recursos humanos de una empresa peruana de consumo masivo / Rosario Andrade Rosales, Jessy Blanca Huamán Portilla. En: Tesis (Lic.) -- Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Gestión y Alta Dirección. Mención: Gestión Empresarial, 2015.
- APESEG. Asociación Peruana de empresas de seguros. SCTR – Seguro complementario para trabajo de riesgo.
- <https://www.apeseg.org.pe/orientacion/que-seguros-debo-tener/sctr-seguro-complementario-para-trabajo-de-riesgo/>
- BAENA P., G. (2014). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias*. México: Grupo Editorial Patria.
- BLANCAS, C. (2013). El despido en el derecho laboral peruano. Lima: Jurista Editores.
- BERNAL Y AGUINAGA (2012) “La Satisfacción Laboral de Población Reubicada en un Empleo Posterior a Accidente de Trabajo” Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de: Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo Universidad Nacional de Colombia (Colombia 2012), <http://www.bdigital.unal.edu.co/6423/1/5539401.2011.pdf>
- BOZA, G. (2016). La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa de empleador. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad

Social (págs. 693-723). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.