



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**El derecho de seguridad y salud en el trabajo ante los riesgos
laborales del covid-19, Ventanilla, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA**

AUTORAS:

Castro Rojas Michelle Alexandra (ORCID: [0000-0002-5094-9172](https://orcid.org/0000-0002-5094-9172))

Medina Briceño Karlita Susan del Carmen (ORCID: [0000-0003-4661-1096](https://orcid.org/0000-0003-4661-1096))

ASESORA:

Dra. Felipa Elvira Muñoz Ccuro (ORCID: [0000-0001-9572-1641](https://orcid.org/0000-0001-9572-1641))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

Lima – Perú

2021

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada a aquellos trabajadores que a causa de esta pandemia perdieron la vida, su trabajo y que no lograron alcanzar la justicia luchando por sus derechos. A aquellos que buscaron prevenir sucesos no gratos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por siempre cuidarnos y no dejarnos solas, a nuestros padres y hermanos por ser nuestro motor y pilar más grande, por querernos, sostenernos, alentarnos a no rendirnos y salir adelante. A la Dra. Felipa Muñoz, por la dedicación y paciencia de asesorarnos minuciosamente para terminar este objetivo. En general a todas aquellas personas que han hecho esto posible dedicándonos su tiempo y por ser participe en nuestra culminación de esta bella carrera.

Índice de contenido

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de gráficos y figuras	v
Índice de abreviaturas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño	17
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización:	18
3.3 Escenario y estudio:	18
3.4 Participantes:	19
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	21
3.8 Método de análisis de la información:	23
3.9 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla N°01: Matriz de categorización	18
Tabla N°02: Participantes	19
Tabla N°03: Documentos	20
Tabla N°04: Validación de la guía de entrevista	23

Resumen

La presente investigación surgió del reconocimiento de un problema que aflige a la sociedad y que sigue perjudicando al sector laboral. Por lo tanto, se planteó como **objetivo** determinar cómo se vulnera el Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo ante los Riesgos laborales del Covid-19, con el fin de obtener respuestas que ayuden a resolver lo deseado.

Con relación al **aspecto metodológico**, se tuvo como base el enfoque cualitativo, tipo básico, nivel descriptivo y el diseño de teoría fundamentada. Los **métodos** de análisis de datos que se utilizaron fueron: método interpretativo, hermenéutico, comparativo, sintético e histórico. Así mismo, la **técnica** que se usó fue la entrevista y el análisis documental siendo los **instrumentos** aplicados en la investigación la guía de la entrevista y la guía de análisis documental. Además de ello, se ha cumplido con el rigor científico requerido para las investigaciones cualitativas y la ética al realizarlo.

El resultado mostró que en la vulneración del derecho a la seguridad y salud en el trabajo influye de manera directa la responsabilidad del empleador hacia el trabajador. En conclusión, existen factores que transgreden el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, mediante actúes no correctos.

Palabras clave: Seguridad y Salud en el Trabajo, Riesgos laborales, Covid-19, Derecho laboral.

Abstract

The present research arose from the recognition of a problem that afflicts society and continues to harm the labor sector. Therefore, the objective was to determine how the Right to Safety and Health at Work is violated in the face of the Occupational Risks of Covid-19, in order to obtain answers that help to solve the desired.

With regard to the methodological aspect, the qualitative approach, basic type, descriptive level and grounded theory design were used. The data analysis methods used were: interpretative, hermeneutic, comparative, synthetic and historical methods. Likewise, the technique used was the interview and documentary analysis, the instruments applied in the investigation being the interview guide and the documentary analysis guide. In addition to this, the scientific rigor required for qualitative research and ethics has been met when performing it.

The result showed that the violation of the right to safety and health at work is considered an anti-development factor, limiting the safety owed to every worker. In conclusion, there are factors that violate the right to safety and health at work, by acting improperly.

keywords: impairment, occupational safety and health, occupational risks, covid-19, labor law.

I.INTRODUCCIÓN

Los hechos que ponen en peligro la vida, el bien y la salud de las personas han existido siempre de forma permanente y esto ha dado al hombre la necesidad de buscar métodos de protección más aun cuando estos sucesos se relacionan con el trabajo creando la figura para tomar conciencia de la importancia que reviste la seguridad y salud en el trabajo, más conocido también como salud ocupacional.

La SSO ha sido tomada en cuenta desde el siglo XX en España y en 1971 nace el Plan Nacional de seguridad en el trabajo. Como **contexto histórico** se menciona que, Egipto fue una de las civilizaciones del mundo antiguo que ha tenido destacables innovaciones en materia de seguridad y salud ocupacional no dejando atrás a Grecia y Roma teniendo como aportes el trabajo minero y el contagio de enfermedades e intoxicación. Así mismo, se hace referencia al derecho de SST con la enfermedad del Covid-19 aparecida en el 2020, la cual ha traído consigo muchos contagios, más aún en el ámbito profesional o laboral, causando hasta la muerte.

Se consideró como **ámbito internacional** sobre el tema que, siempre debe primar el derecho del trabajador y el correcto deber del empleador de disponer de medios para hacer un frente sólido a la coyuntura actual vivida. Además de ello, la jurisdicción laboral ha de velar siempre por el bienestar del trabajador y empleador, actuando siempre con justicia, acorde a la legalidad de cada Estado. Por lo tanto, se menciona a países más desarrollados en el tema del Covid-19 en relación con el SST a Italia y a Japón que han destinado recursos financieros para que se promueva el trabajo remoto, en China, Irlanda ,Singapur y Corea del Sur también sus gobiernos solicitan que así los trabajadores se contagien y cumplan cuarentena su salario debe ser percibido en su totalidad y como asesoramiento en SST este será dado por vía telefónica, páginas web para que cualquier inquietud del trabajador o empleador pueda ser atendida.

Así mismo, en Perú la problemática tomada se regula en la Ley N°31025, que es la que contempla al Covid-19 dentro de la relación de enfermedades profesionales para personal de salud, siendo este un factor clave transgresor del derecho presentado. De igual forma, se menciona la Constitución Política del Perú y la Ley 29783 que contempla la seguridad en el trabajo. Al efectuarse referencia solo a los “servidores de la salud”, circunscribe únicamente a quienes dan servicios como técnicos y/o profesionales de ello, no alude a los que trabajan en otros rubros expuestos al contagio latente a causa de la pandemia actual como policías, militares, pescadores, funerarios, sector administrativo, etc, y algunos no son considerados colaboradores con beneficio del SCTR (Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo). Se precisó que el nexo causal determina que actividades dan exposición a la enfermedad, influyendo también el ambiente, condiciones, etc.

Sin embargo, en el distrito de Ventanilla, se menciona que, como **plano local** la responsabilidad penal del empleador se determinó en base a criterios establecidos por la autoridad entre ellos la vida, salud y el bien, los mismos que deben ser garantizados por el empleador y también por el trabajador. Por su parte, el Estado interviene por organismos como el MINTRA, SUNAFIL, con el propósito de que la relación de ambas partes sea debidamente fluida y donde consecuentemente, no se perjudique la economía de la familia de los propios trabajadores de institución laboral alguna. Por lo tanto, la investigación busca proponer alternativas de solución para que se modifique un artículo principal en la normativa ya dicha, en relación con solo contemplar la enfermedad para profesionales de la salud, dejando a los demás a la deriva, añadiendo a eso la falta de prevención o de gestión para evitar contraerla.

Con relación a la **problemática**, esta comprende el incremento de riesgos laborales en el marco del Covid-19. Referimos que en la coyuntura actual el derecho de seguridad y salud en el trabajo sufre de grandes vulneraciones por diversos factores. Los hechos expuestos tuvieron como **causas** la ausencia de medidas de prevención de riesgos laborales, la falta de gestión en SST y la informalidad laboral que los riesgos laborales están latentes suscitándose así accidentes, incidentes, enfermedades incluso la muerte. Como **consecuencias**

de este problema se produce la vulneración del derecho laboral, accidentes, enfermedades y también la muerte del trabajador. el contagio y posiblemente la muerte del trabajador; pues se está a la deriva ya que al contraer la enfermedad no se investiga las causas ni tampoco se ejerce la responsabilidad del empleador quedando así el colaborador sin protección. Como una de las posibles **soluciones**, se proponen la modificación del artículo 1 de la Ley N° 31025, la implementación de gestión de SST en las empresas privadas o públicas y la promoción de la Ley 29783, Ley que contempla la seguridad y salud en el trabajo.

Por lo expuesto, formulando el problema tenemos como **problema general** ¿Cómo se vulnera el derecho de seguridad y salud en el Trabajo ante los riesgos laborales del Covid-19, Ventanilla, 2020? Por consiguiente, el **problema específico 1**: ¿De qué manera se pueden mejorar las medidas de prevención respecto a la seguridad en cuanto al Covid -19? y como **problema específico 2**: ¿Cómo se identifica que un trabajo implica una serie de riesgos físicos, con elevadas consecuencias en cuanto al coronavirus? Tales interrogantes surgieron a raíz de una revisión general de doctrina y normativa respecto al tema, adicionando la coyuntura actual dando a notar la sobrecarga de casos diarios de contagios de covid-19 en los centros de labores y está en toda área resultando como enfermedades ocupacionales que perjudican otras situaciones como el cargo, la posición jerárquica u ocupación que se tiene.

De la investigación, nacen las presentes justificaciones; como **justificación teórica** se generó aporte de conocimientos relacionados con la función del derecho en el tema de salud laboral, conceptualización de información recabada y plasmada en la presente exigiendo que se respete un derecho fundamental de todo trabajador y basándonos en las leyes respectivas. Como **justificación práctica** la investigación radicó en proponer la modificación de ciertos artículos de la Ley 31025 relacionada al tema, que en la actualidad son interrogantes, teniendo además, una incorrecta regulación que conlleva a vulnerar ciertos derechos; por la **justificación metodológica**, cumpliendo con las fases y etapas metodológicas requeridas se procedió a elaborar la guía de entrevista, cuyas interrogantes estuvieron dirigidas especialistas en la materia, las mismas que también servirán de referencia para los lectores que próximamente se enfoquen en el tema.

Ello nos hace establecer el **objetivo general**: Analizar cómo se vulnera el Derecho de Seguridad y salud en el Trabajo ante los riesgos Laborales del covid-19, Ventanilla, 2020; como **objetivo específico 1**: Determinar de qué manera se pueden mejorar las medidas de prevención respecto a la seguridad en cuanto al Covid-19 y como **objetivo específico 2**: Explicar cómo podría identificarse con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos con elevadas consecuencias respecto al Covid-19.

Como **supuesto general** tenemos: La vulneración del tema de seguridad y salud en materia de labores se analiza a la exclusión de los trabajadores de cualquier sector y en base a como se manifiesten los riesgos laborales alusivos al Covid-19, los trabajadores al no tener buenas medidas de seguridad acarrearán que puedan contraer la enfermedad, donde se debe también a la falta de organización de comisiones especializadas en el tema ocupacional. Tenemos como **supuesto específico 1**: La manera que se pueden mejorar las medidas de prevención de seguridad en cuanto al Covid-19 es que la empresa, observe y proponga, así como combine estrategias eficientes de otras entidades con las suyas con objetivo de que estas medidas eleven su eficacia, donde se garantice a la vez que el cuidar a sus trabajadores, no sufra menoscabo patrimonial alguno. Por último, como **supuesto específico 2**: Se identifica con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos, con elevadas consecuencias respecto al Covid-19, mediante reporte informativo de un supervisor especialista quien verifique en la entidad que las medidas de seguridad laborales se cumplan, siendo el mismo enviado del MTPE.

II. MARCO TEÓRICO.

El presente estudio manifiesta un análisis netamente detallado, el cual se vincula al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral. Por ello, se recabó información basada en tesis, artículos científicos indexados, componentes vitales para efectuar y lograr desarrollar la presente investigación.

Por ello, se inició con detallar los **antecedentes nacionales** con Gálvez, T. (2018) en su tesis con título: *Responsabilidad civil extracontractual y delito*, tuvo como **objetivo** afirmar la sanción frente a un acto delictivo. Respecto al planteamiento que manifiesta el autor, empleó como **metodología** la investigación cuantitativa y se pudo alegar que el fin de la responsabilidad civil es poder precisar quién causó el daño a la víctima, se infirió además que la presente institución legal pretende así mismo que a la víctima se le haga un reparo del daño que se le ha generado, en favor de que pueda alcanzar un pertinente estado de bienestar. Como **conclusión** se advierte que en el caso de una empresa que posee ciertos trabajadores, al causar determinado daño a uno de ellos, por un descuido y al haber todo ello sido investigado por el Ministerio de trabajo (MINTRA), se determina quién o quiénes efectuaron el daño a la parte afectada por este, siendo que la autoridad competente debe basarse en la legalidad, justicia como principios rectores, siendo que además atribuyan la culpabilidad al agente dañoso aplicando criterios amparados en legislación civil, referente a cómo se debe de proceder a indemnizar a la parte dañada cuando se le ha causado perjuicio alguno (p. 123).

González, L. (2015); en su trabajo de tesis: *Indemnización de Daños y Perjuicios por Responsabilidad civil de los jueces en el Distrito Judicial de Puno 2014*, para obtener el grado de Magíster en Derecho Civil y Empresarial nos afirma como **objetivo** que la responsabilidad civil, consiste en el deber de reparar un determinado daño, siendo la **metodología** de carácter descriptiva cualitativa, donde se **concluyó** que es un ente reparador la figura de la responsabilidad civil que ocasionado aquel, por un sujeto de derecho a otro (s), para así aliviar el dolor que se le ha generado a la víctima producto del daño y para hallar por otra parte que la empresa fue el responsable de causar daño alguno a un trabajador debe existir una comisión especializada del MINTRA la cual supervisa de modo

frecuente a la entidad laboral, visitando a las mismas de manera constante con el propósito de que se dé un trato y respeto debido al trabajador (p. 24-26).

Por otra parte, Díaz C. (2015) en su trabajo investigativo “*Responsabilidad de los trabajadores con las empresas del Estado*” presentó como **objetivo** examinar el art. 41 de la Constitución Política Peruana que les da responsabilidad a los funcionarios estatales como inhabilitación para función pública; teniendo como **metodología** descriptiva su investigación, **concluyendo** que de acuerdo a la ley orgánica de la contraloría, legislación organiza sistemática estatal se ha de sancionar al servidor que se encuentre ante el incumplimiento de sus funciones sean de carácter administrativo, civil o penal. La responsabilidad civil de las funciones públicas todo ello como los funcionarios públicos y su responsabilidad por ocasionar daños y perjuicios establecidos en la Ley 27785 por acción u omisión de funciones, donde esto, se encuentra tipificado en el art.1321 del Cód. Civil referente a la Responsabilidad civil ocasionado al Estado (p. 35-40).

Por último, Chafloque, Pampa y Celis (2020) en su revista *Seroprevalencia de COVID-19 en trabajadores de un hospital de la Amazonía peruana*, realizó esta revista con el **objetivo** de medir y analizar la seroprevalencia infecciosa mediante pruebas serológicas de rapidez, teniendo el **método** descriptivo la investigación, teniendo como **conclusión** que existen médicos del hospital regional de Loreto que trabajan constantemente para combatir las situaciones negativas propias de una pandemia que se den donde es necesario el precisar que dichos profesionales pudiesen ver el trabajo de otros como ellos o quienes hacen labor en centros médicos de otros territorios, países de tal forma que se eleve la eficiencia de acción médica para que el hospital mejore y maximice capacidades frente a la pandemia de hoy en día. Hace falta potenciar las capacidades de defensa hospitalarias ante el virus en siendo que la labor de repotenciación debe ser vista por personal capacitado, como de quienes están a cargo del centro de salud donde se hagan reuniones de coordinación, planes de acción a corto y a mediano plazo, para hacerle freno al problema (p. 1-5).

De igual forma, se da inicio a precisar los antecedentes **internacionales** con Carro, F. (2012), en su tesis doctoral: *Las cuatro vertientes de la responsabilidad sanitaria* donde el **objetivo** del autor fue referir que el daño moral es un tipo de aseguramiento respecto de la cobertura de daños de índole patrimoniales

futuros. Respecto de su **metodología** considero un enfoque cualitativo-descriptivo y tuvo como **conclusión** que en ámbito laboral pueden existir daños que hagan un menoscabo en la esfera patrimonial personal donde también, la parte afeccionada deba realizar un gasto económico por su parte incluso asimismo siendo el caso donde pueda la misma recuperarse ciertamente del daño que ha padecido a causa de la parte dañosa (p. 34-35).

Además, Carvalho, V. (2015) en su tesis para doctorado: *Justicia Correctiva y Derecho de Daños Jules Coleman, Ernest Weinrib y los fundamentos de la responsabilidad*, tuvo como **objetivo** determinar la responsabilidad civil ligado al tema del ámbito trabajador mencionando que bajo un razonar de gestión riesgosa los costos de accidentes deben asignarse a quien esté en mejor panorama El mencionado autor utilizó el **método** cuantitativo y **concluye** que existen una serie de ejes donde se apoya la responsabilidad civil e indicó que esta ha de basarse en una lógica de naturaleza retributiva, donde la indemnización se da por mala conducta y reprochabilidad el sujeto activo, (el caso de un empleador muy descuidado) aplicando la lógica compensatoria, donde el trabajador sea compensado por el daño injusto que ha recibido en donde la figura de la responsabilidad civil debe de operar asimismo, bajo una lógica de riesgo y disuasión, siempre de acorde a la ley donde el bien común (p. 84-86).

Asimismo, Gómez, A. (2020) en su trabajo de revista indexada: *Retorno al trabajo y la COVID-19* dio su propuesta como **objetivo** salvaguardar la protección de los trabajadores frente al SARS – CoV-2 mediante guías de acción y así ofrecer a las entidades laborales una considerable directriz de actores para el retorno de actividades para los laborantes en Ecuador; teniendo como **metodología** descriptiva y donde se **concluye** que el panorama sanitario es caótico y deplorable y que las medidas para controlar la enfermedad mencionada sólo tendrán éxito si se llegan a dar todos los parámetros de bioseguridad debidos, y si toda la parte trabajadora tiene resguardo de primer nivel. Sin embargo, los profesionales en seguridad y salud de clase ocupacional de las empresas tendrán papel neto de referentes y jugarán un rol fundamental para el fortalecimiento de los sistemas de verificación epidemiológica (p. 1-3).

Además, González, y Rodrigo (2021) en su revista indexada “La prevención de las enfermedades del trabajo” tienen como **objetivo** analizar las debilidades de la Organización Mundial de la Salud, como autoridad direccional/coordinal para cuestiones de salud. No solo siéndole notorio su acción retardada correspondiente sino también la incapacidad para fijar pautas de obrar generalistas las cuales sean efectivizadas de modo obligatorio, por todos los Estados respectivos, teniendo como **metodología** cuantitativa y que elaborando análisis de lo acotado se obtuvo como **conclusión** si la OMS hubiese actuado más pertinentemente se hubiesen podido frenar tantos sucesos negativos que trajo la pandemia donde ello perjudicó a los trabajadores, a las empresas, a la bolsa de valores mundial, por cuestión de cultura, se conoce que la economía de países como el caso del Perú se ha visto muy afectada, donde las organizaciones internacionales relacionadas a la defensa efectiva del derecho a trabajar asimismo no poseen métodos de coerciones suficientes para instar a los gobiernos actuales. La OIT actúa de una manera no óptima la cual en lugar de hacer que los trabajadores y empleadores no se vean afectados en su economía (p. 5-7).

En la misma línea es necesario poder desarrollar los **enfoques teóricos** de cada categoría, así como las subcategorías que forman parte del presente estudio académico.

De esta manera, las bases teóricas que se deben considerar serán con respecto a la **primera categoría** que es que es **Seguridad y salud en el trabajo**, para dicho análisis, Ore (2018) nos comenta al respecto que es una disciplina que va dirigida hacia la prevención de riesgos en el trabajo, esto es el desarrollo de ciertas medidas que son propuestas por personal calificado que sea capaz de garantizar el control de ciertos factores que son determinantes para detonar cualquier suceso peligroso laboral. Para lograrlo, las empresas por medio de profesionales multidisciplinarios adoptan una perspectiva de sistema de gestión de SST donde identifican y evalúan posibles riesgos laborales en actividades relacionadas tanto por el colaborador como por la empresa. Dicha estrategia se manifestará en diversos documentos y registros que son obligatorios por ley (p.5). Así mismo, Barba (2015) menciona al respecto que las rutinas de trabajo se adaptaron a las medidas protectoras para trabajadores y clientes quienes

empleaban servicios de estomaterapia” que se implementó ciertos mecanismos asistenciales para que el acceso de los usuarios a la atención fuera más flexible y para modificar las rutinas incrementando la seguridad de los profesionales y usuarios (p.1). Complementando lo anterior, tenemos a Burneo (2021) que respecto al tema menciona que la SST es establecida para preservar la salud de los trabajadores, promoviendo estrategias para tornar un ambiente de trabajo seguro y sano para realzar el bienestar físico, mental y social de los colaboradores y así poder dar respaldo al mantenimiento de su capacidad de trabajo. (p.12) Por otro lado, con respecto a la **primera subcategoría Medidas prevención** Álvarez (2020) en su trabajo investigador acota que esta necesidad se concretiza mediante dos aspectos, uno, la no adecuación terminante de las metodologías existentes a las peculiaridades de los equipos protectores para trabajadores y por otra debido a las dificultades existentes para analizar riesgos laborales que allí existen, donde se debe hacer un análisis efectivo de sus consecuencias por consiguiente hay una no adecuación de las metodologías planificadas, hecho que es perjudicial para una empresa, pues sus trabajadores podrían estar sumidos a un gran riesgo laboral, exponiendo considerable su integridad. (p.19). Así mismo la Ley 29783, dentro de su título preliminar en el artículo I menciona que el empleador garantiza, dentro del centro laboral, los medios y condiciones que preserven el cuidado de la vida, el bien y la salud de los trabajadores y que, de los que no tienen vínculo laboral prestan servicios o están dentro del ámbito del centro laboral. Se consideran factores de tipo social, biológico y la distinción de sexos en la prevención de riesgos de ámbito laboral (p.1). De igual manera, Gonzales (2014) refiere que las medidas de prevención son aquellas acciones adoptadas con el propósito de prever y disminuir riesgos laborales y que están direccionadas a proteger la integridad del trabajador frente a condiciones laborales que puedan generar daños que deriven, se relacionen o sobrevengan durante el cumplimiento de su labor; alegando también que son medidas que conforman obligaciones y deberes de los empleadores (p.98). Por último, Oré (2018) fundamenta que en relación con el ámbito penal, el delito mencionado en el artículo 168-A del Código Penal está relacionado con los peligros suscitados sobre los trabajadores a causa de una falta o inadecuada gestión en la prevención de riesgos en materia laboral; a ello, el cumplimiento de las normas sobre SST no amerita que se elimine por completo el riesgo que toda

actividad de trabajo posee, pero se trata de mantenerlos limitados o tolerables (p.5). De la siguiente manera, será parte del análisis la **segunda subcategoría** denominada **Inaplicación de normas de seguridad laboral**, Porras (2018) mencionó que la fortificación del sistema de Gestión protectora y de salubridad en el trabajo en ámbito psicosocial según la resolución N° 2646 del 2008 (Colombia), hace hincapié en hacer revisión de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales ya que no hay aplicabilidad de medidas de seguridad, así como estrés en funcionarios celebrándose un diseño de propuesta desde la Metodología del Marco Lógico (MML) debido a la necesidad de identificar, realizar, poner a prueba, hacerle seguimiento y hacer control de los riesgos del plano psicosocial (p.1). Así mismo, Bolo y Carrillo (2020) plantean que a veces no se presenta un sistema de gestión en seguridad - salud en el trabajo lo cual no permite dar un efectivo resguardo y no se aplica normas laborales que resguarden la integridad de sus trabajadores, obreros de las áreas de residuos sólidos, limpieza pública, mantenimiento y alcantarillado y a los serenazgo de todos los riesgos que atenten contra la salud. Por ende, al no implementarse la ley N° 29783 no se podría minimizar los riesgos y evitar pérdidas económicas derivadas de tragedias o por sanciones impuestas por SUNAFIL. Por este motivo, se consideró como obligación efectuar la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud para el trabajo, realizando un diagnóstico donde se usaron los formatos de la R.M 050- 2013-TR, y teniendo en mente la R.M N° 017-2017-TR. En el diagnóstico que se realizó con los lineamientos, se vio que la municipalidad distrital de Molo solo cumple el 13% de la lista de cumplimientos, por esta situación se realizó la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en favor de todo el cuerpo laboral (p.10). También, Iparraguirre (2020) nos menciona sobre la seguridad y salud en el trabajo que, la seguridad es una circunstancia donde una o varias personas están resguardadas ante algún eventual peligro que pudiese haber, por ejemplo, si "A" un trabajador de construcción, un obrero; va a reparar una ventana que está en una altura muy extensa, debe contar con una soga, casco, guantes, lentes de seguridad, y en este contexto pandémico, con una mascarilla, para realizar tal labor, donde aquí se ve que el derecho a la salud, se ve custodiado eficientemente, pero en muchos casos se observa que no se aplica la implementación de métodos para prevenir un accidente, o ciertas situaciones

que exponen al trabajador (p.62). Además, Fernández (2021) nos indica que el trabajo está constituido como una actividad de índole peligrosa, a medida que la formación y producción de bienes y servicios solicitan la intervención e interacción del ser humano en donde directa o indirectamente es posible de influir de forma negativa en su salud y su seguridad. Por ello, el Estado establece normas de seguridad laboral que den pie y permitan mantener un nivel claro y óptimo como la protección de los derechos laborales de los trabajadores y de los procesos de formación de la empresa (p.5).

Asimismo, García, A.(2021) comentan sobre **la teoría de la diferenciación de productos** la cual a su parecer de ellos, que dan entender, consideraban que, la distinción de productos, mecanismos para evitar los peligros con interrelación a la jornada de trabajo y posturas de trabajo estáticas y peligro biológico derivado de la coyuntura actual de la pandemia por Covid-19 puede tener todo ello una sola finalidad, proteger a los trabajadores, pero hay diferentes eficacias, respecto a cada medio existente de resguardo para los trabajadores donde así mismo, se identificó que la exposición a estos peligros trae consigo efectos adversos en la salud, como: depresión, aislamiento, ansiedad entre otros (p.6).

Por otro lado, se inicia con estudio de la **segunda categoría** que son los **Riesgos Laborales del covid-19**. Para comenzar, Yangali (2020) manifestó en su investigación querer dar a conocer nuevas obligaciones donde el trabajador y empleador deben presentar proyectos de SST, determinando que estos merecen respeto al bienestar de repercusiones que pueda causar un exceso de regulaciones sobre su protección de los trabajadores. El autor también hace referencia a la OIT mencionando que el trabajo docente es seguro ya que hoy en día los profesionales están protegidos y no arriesgando su propia salud puesto que, no se ha cambiado el derecho fundamental para el bienestar de los empleados o trabajadores, esto se está aplicando tras estas circunstancias y como se está aplicando frente al bienestar y salud laboral es un derecho fundamental para todos los trabajadores ya que es esencial el prevenir las enfermedades profesionales que causen daños, emergencias en el trabajo. Dicho autor propuso que se otorgue seguridad y el bienestar para los trabajadores y empleos y lo fundamental es garantizar la integridad física y mental de cada uno de ellos además de proteger, salvar sus vidas y mitigar los

riesgos (p.2-8). Así mismo, Ruiz (2020) brinda su óptica estudiosa alegando que la revolución de la nueva era digital está generando riesgos nuevos y acentúa otros que sin necesidad que provocarán las nuevas tecnologías, ya existían y mantienen vinculación con las fronteras difusas entre el tiempo de trabajo, la zona y el tiempo personal debe reposar o descansar fuera del lugar donde se desarrolla la prestación laboral a juzgar de esta situación, se hace preciso re bascular las reglas de prevención de riesgos laborales dirigiéndose a un nuevo derecho; el derecho a la desconexión digital (p.2). De igual forma, Lopera (2020) refiere que el amenaza de exposición al peligro que tienen los trabajadores al durante cualquier tipo de brote depende mucho de qué industria derivaría y de la gravedad del contacto a menos de 5 pies de las personas que son sospechosas Covid-19; por tal motivo se ha dividido la palabra “trabajo” en 4 niveles de exposiciones a los riesgos existentes: muy alto, alto, medio y bajo. (p.1). También tenemos a Soares, Silva, Carvalho y Neves (2020) que nos explican que el escenario de la coyuntura adquirida por el covid-19 causa y genera incertidumbres a los trabajadores de la salud. Por ello, los riesgos laborales a los que están expuestos todos los trabajadores se han agravado y agudizado varias veces, más aún por el nivel de infectividad que posee la enfermedad, añadiendo a esto las consecuencias físicas y mentales de toda persona. (p.4). Por último, tenemos a Igartua (2020) refiriendo que los riesgos laborales, son aquellas situaciones donde la integridad física, psicológica del trabajador está en peligro ante cualquier suceso, debiendo el empleador prepararse para que en la empresa aquellos quienes son empleados obtengan una veraz defensa de su integridad de manera global, a modo que el trabajo sea siempre productivo así como competitiva en el mercado pero sobre todo, que la dignidad humana y el respeto de la persona esté netamente amparado por los parámetros correspondientes para que alcance debidamente el bien común, situación ideal por alcanzar para toda persona o sujeto de derecho (p.19). También tenemos a Quintero, Torres, & Gómez (2020) mencionan dos teorías: **la teoría de propuesta libertaria**, donde dan entender que se niegan rotundamente la existencia del Derecho a la salud y su custodia de parte del gobierno, donde debe haber programa piloto para frenar situaciones, como la de la pandemia, donde se advierte, el derecho de la libertad y la propiedad, este último caso referente a la propiedad del cuerpo, es decir, que depende de una persona

individual de velar por su estado de salubridad, no existiendo una responsabilidad alguna del estado por cuidarlo donde no hay a su vez; una identificación de peligros adecuada consecuentemente, valoración y control de riesgos, la encuesta sociodemográfica y ficha de auto reporte de condiciones sobre salud y sintomatología asociada al virus de la actual pandemia. **La propuesta utilitarismo**, quienes reconocen la protección de la salud como un derecho, esto dependiendo de la utilidad (nivel de salud) que tengan la mayoría de los ciudadanos, es ahí donde el Estado debe velar a través de políticas sanitarias, debiendo haber, un juicio de especialistas. donde el resultado obtenido sería diseño del programa de gestión en seguridad y salud para el Trabajo para la prevenir riesgo biológico del SARS-CoV-2 para ello, donde por cultura se implican como criterios dos, año de Vida calibrado por la calidad de vida; ósea mide el valor de vida dependiendo de cómo se desarrolla en la sociedad; por otro lado, se tiene la *presunción en favor del mercado* donde por lógica, se deduce el estado ve el impacto, así como nivel de inversiones efectuadas (p. 2).

A su tiempo, Tolentino, O. (2021) nos habla sobre **su propia teoría** ligada a la propia satisfacción de la calidad de servicio, tema que también se implicaría, se relacionaría a la temática de estudio, primordiales donde al respecto expresa que Muros (2021) destaca que la calidad de servicio no puede ser medida únicamente por proceso de la misma entrega de determinados servicios, como ha sido medido y evaluado ello en estudios. Plantea analizar la calidad de servicio. (p.21) Algo que el estado debe tener presente ante la actual crisis económica, sanitaria existente, donde debe haber parámetros eficaces de medición de la calidad de servicio, en general, para todo rubro, como el de seguridad laboral y salud.

Por otro lado, planteando la **primera subcategoría**, denominada **Riesgos físicos** Gallardo, M. y Montenegro V. (2021) en su tesis denominada: Suspensión perfecta de labores en el Estado de emergencia Covid-19 y los derechos de los trabajadores, en donde tuvieron como objetivo dar a conocer que el área de gobiernos custodia la labor no únicamente al ser esencia referida a ganancias dinerarias, sino por la importancia de este dentro de una sociedad dando la correspondiente tutela a familias como tal y el subsistir. Se considera

que por el trabajo y compensación que pueda recibir los trabajadores, es netamente posible la marcación de riesgos físicos, una vida estable, con satisfacción; requerimientos vitales en el entorno familiar-social y personalísimo. El derecho al trabajo se encuentra protegido por el Estado; así se tiene, en la ley de leyes peruana, consagra el derecho a poder trabajar, donde prescribe el derecho de trabajar libre e identificándose a la persona, haciéndose principal fuente el (art. 2º inc. 15) que manifiesta que el derecho del trabajo en la carta estatal viste de relevancia frente a situaciones de transgresión donde el derecho necesita verse peculiarmente por ser la fuente madre de utilidades en el campo económico (p.2). Asimismo, Acosta (2020) manifestó en su investigación que el trabajo ha sido un riesgo para la salud de los trabajadores ya que ocasionado enfermedades, por ello es preocupante las condiciones laborales por los riesgos físicos, químicos, ambientales, esto implica el derecho a la integridad física y a la salud. Por otro lado el autor hace mención que a lo largo de la historia ha cambiado drásticamente las condiciones laborales ya que carecen de cualquier protección, asimismo el gobierno está obligado a proteger a los trabajadores, al empleador en donde se conoce asimismo que el trabajo es fuente por excelencia de aquellos puestos laborales que se supedita a una compensación económica; haciéndose recuento de que así como el trabajo dignifica a todo ser humano, el mismo debe ser un derecho siempre resguardado por las fuerzas del orden, donde todos tengan el pertinente acceso de seguridad laboral donde todo ello debe ser oportuna intervención el Estado, todo ello en favor del bien común en ámbito de materia laboral (p.3).

Marín, O. (2019); expresa acerca de la **Teoría de la justicia** donde da comprender que existen una serie de principios, donde el primero implica, las personas poseen el mismo derecho a las libertades básicas amplificadas que sean compatibles con la libertad similar a la de los demás, donde como otro importante principio a manifestar; las desigualdades sociales, derivando dos principios más: la diferencia, como una posibilidad de beneficio para todos y a la igualdad de oportunidades, en donde mediante la coordinación de actividades así como personas que son parte de un organizado sistema institucional, se busca la dación de resultados máximos los cuales contribuyan con el bienestar general de la persona humana (p.7).

Por otro lado, comenta el estudio de Hernández, A. y Morales, V. (2004), quienes citan a Medina (2019) con la **teoría de seguro prudente**, propone que el Estado bajo un modelo que recopila aquellas ventajas del mercado para mejorar el bienestar social en general, ello se da entender, donde consideran asimismo, a la calidad de servicio viene a ser un antecedente como un consecuente de la satisfacción, tal viene a ser de este modo, que otros investigadores (Oliver, 1994; Para suraman N°1994; Rust y Oliver, 1994; Teas, 1993). Expresan que la satisfacción en una transacción óptima que viene determinada, por la calidad de servicio percibida, entre otros elementos (p.1)

De lo descrito, se advierte, las personas deben de ser capaces de garantizar una distribución justa de los recursos, donde el acceso a este mismo sea siempre justo; los autores en su mayoría de parte coinciden en que la calidad de servicio es un antecedente.

Por último, tenemos a Jaimes, J. y Carmina, L. (2020) nos explican que el escenario de la coyuntura adquirida de los riesgos laborales en las empresas son peligros existentes en el lugar o en el entorno donde trabajan ya que pueden provocar cualquier incidente que está expuesto cada trabajador en sus labores diarias por que utilizan diferentes herramientas de prevención de riesgo laboral y son conscientes de las debilidades o vulneraciones que poseen frente a los riesgos que están expuestos, eso se debe evaluar por los posibles riesgos en los diferentes puestos de trabajo ya que cada empresa debe tener técnicas y disciplinas preventivas para su seguridad de sus empleados, contar con una buena higiene laboral, psicología, medicina para posibles riesgos en las diferentes áreas de trabajo para que cuenten con un ambiente adecuado y seguro ya que son entidades que conforman básicamente personas la cual les permita tener la prestación de servicios para satisfacer necesidades y obtener grandes beneficios (p.7). Por último, se finaliza con el estudio de la **segunda subcategoría** denominada **trabajos de altos riesgos** se tiene a García y Porcel, (2021) en la revista investigadora “Los trabajadores ante el riesgo laboral” dio a conocer la necesidad de estar listos para accionar mediante implementaciones de protocolos internacionalistas. Hay direccionamiento hacia una atención biopsicosocial de adultos mayores en todo entorno donde afinando la atención y personalizando opciones de engrosamientos a hospitales, cuidados acordes,

atendiendo además criterios a los años ajustados con adecuada calidad vital (p.2) En este contexto, Monereo, L. (2021) nos comenta que los tratados y convenios realizados en Argentina le van a otorgar a los trabajadores argentinos una protección garantizada, en su norma suprema se puede encontrar derechos laborales como el derecho a su estabilidad laboral (derecho que va de la mano lógicamente con el derecho a la seguridad laboral); art. 7 del protocolo - San Salvador donde los casos en donde se ponga en riesgo al trabajador, éste tendrá derecho a ser indemnizado. (p. 21). Además, los autores Villavicencio, A. (2013) y Moscoso, G. (2019) nos comentan que la estabilidad laboral posee dos vertientes una de entrada y otra de salida de las cuales ambas se tienen que proteger y cautelar para que de esa manera se haga efectiva la protección a todo trabajador en todo aspecto pertinente.

Por último, se debe dar importancia a los **enfoques conceptuales** por ello se precisan los siguientes términos: **Derecho a la seguridad**, la Constitución política de Perú, interviene con el artículo décimo, expresa que la seguridad social es un derecho universal–progresivo que el Estado reconoce a toda persona (p. 10). **La seguridad social** para Martínez & Arufe (2020) es una movilización de prestaciones de servicios sociales de parte de las autoridades gubernamentales, las cuales se enfocan en cuanto a resguardar a la sociedad, en respecto a sus necesidades (p.5). **Derecho a la salud**, nuestra ley suprema, nos manifiesta en el artículo sétimo, que toda persona tiene derecho a la salud, a su protección, la familia, toda comunidad, (incluido el rubro laboral,); (p.9). **Riesgos laborales**, para Ruiz, J. (2020), son riesgos que un trabajador puede sufrir en sus centros laborales, ya que las intervenciones radicales por inspección del ente laboral- social no son de gran ayuda para su vida y las primeras resoluciones judiciales que se han dado como consecuencia de la pandemia en correlación a estar seguro y salubridad en ámbito laboral (p.1). **Bienestar laboral**; Martínez, L. (2020), el estado comprende los aspectos, físicos, mentales y sociales en adecuadas condiciones del trabajador, que el entorno laboral (p. 303).

III. METODOLOGÍA

La investigación cuenta con un **enfoque cualitativo** ya que se exploró y describió algunos fenómenos desde diferentes perspectivas, para poder establecer la problemática, por lo que se menciona que no se probó una hipótesis o no se realizó procedimientos con naturaleza estadística, sino que se utilizó entrevistas abiertas para la respectiva recolección de datos.

Teniendo en cuenta a Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación es cualitativa debido a que posee gran variedad de conceptos, técnicas y estudios no cuantitativos; tomando relevancia ya que las acciones investigativas son mucho más dinámicas y varían según su trabajo.

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio del presente es de **tipo básica**, ya que se tuvo como propósito implementar conocimientos respecto del Derecho de Seguridad y Salud en el Trabajo y a sus categorías presentadas, usando recursos informativos tales como tesis a nivel nacional e internacional, artículos, revistas indexadas, derecho comparado, informes jurídicos a través de los cuales se obtuvo las categorías y subcategorías del presente estudio. Por lo expuesto, segundo lo referido por Espinoza (2014) la investigación es de tipo básica para poder ampliar el conocimiento científico, vía observación de fenómenos que existan en un entorno real.

El **diseño** de la investigación es de **teoría fundamentada**, considerando lo dicho por Hernández, Fernández y Baptista (2014), el informe de tesis se sostuvo en la recopilación de datos y conocimientos resultado de la aplicación de la guía de entrevista a los expertos y de los demás documentos analizados. Cabe señalar que, los aportes de derecho que se desarrollaron en el ámbito teórico contribuyen en la formación de las teorías que responden al objetivo de la investigación.

En cuanto al **nivel de investigación** se empleó el **nivel descriptivo**, desarrollando las características, aspectos, formalidades, generalidades, propiedades y teorías de las categorías y subcategorías. De igual forma, se estudió la problemática para la obtención del resultado y conclusión. Por lo expuesto, no se puede alterar la información que se recabe de múltiples fuentes,

así como tampoco la problemática que se seleccionó para estudiar dado que según el autor expone que lo que se busca es que se explique y se describa el objeto del análisis temático.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

En la presente investigación se planteó como categorías **la seguridad y salud en el trabajo** y los **Riesgos laborales del Covid-19**, revisando previamente sus conceptos para poder obtener las subcategorías mostradas a continuación:

Tabla 1. Matriz de Categorización

Categorías	Definición conceptual	subcategorías
1. Seguridad y salud en el trabajo	La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el Perú es considerada como una responsabilidad de las empresas y trabajadore. Está regulada en la Ley N.º 29783 que consta en desarrollar, implementar e innovar medidas para alcanzar el propósito que es prevenir los riesgos laborales que podrían suscitarse en el trabajo	1.1 Medidas prevención
		1.2 Inaplicación de normas de seguridad laboral
2. Riesgos laborales del covid-19	El riesgo laboral es entendido como la posibilidad de que un trabajador sea víctima de un daño derivado de su área de trabajo. Se consideran como tal las enfermedades, accidentes desencadenados en el centro laboral.	2.1 Riesgos físicos
		2.2 Trabajo de altos riesgos

Fuente: Elaboración propia de las investigadoras (2021)

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio del informe deriva de un espacio geográfico en el distrito de Ventanilla, espacio donde se examinó el fenómeno en estudio que fue la vulneración del derecho de seguridad y salud en el trabajo y el incremento de riesgos laborales en la zona. También se procedió con la delimitación de los escenarios donde los datos fueron recopilados a través de la guía de entrevista la cual abarco a abogados, docentes y otros miembros del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo ubicado en Jr. Adolfo King 396 Callao, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ubicado en Av. Sáenz Peña 214 Callao.

3.4 Participantes

En la presente, se plasmaron aquellas personas que responderán a la aplicación del primer instrumento que es la entrevista, cabe decir, especialistas en la materia, mostradas en el listado. De igual forma, se recabó datos de artículos científicos, revistas indexadas, etc.

Tabla 2. Participantes

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROFESION/ GRADO ACADEMICO	CARGO / FUNCION	INSTITUCION	EXPERIENCIA
1	SUCLUPE MENDOZA, MARCOS ALBERTO	ABOGADO	ESPECIALISTA Y MAESTRO EN DERECHO LABORAL	CONSULTORÍA & ACTUALIDAD LABORAL S.A.C	18 AÑOS
2	APARCANA GUILLEN, CARLOS ALEXANDER	ABOGADO	ESPECIALISTA SUNAFIL	SUNAFIL	11 AÑOS
3	SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, LISBETH NELLY	ABOGADA	ESPECIALISTA LEGAL DE LA PROCURADURÍA PÚBLICA DE SUNAFIL	SUNAFIL	14 AÑOS
4	NUGENT BECERRA, CÉSAR AUGUSTO	ABOGADO	LITIGANTE EN PROCESAL CIVIL, LABORAL, CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, PENAL Y ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	ESTUDIO DE ABOGADOS "NUGENT & NUGENT ABOGADOS".	21 AÑOS
5	CRUZADO TIMOTEO, ELIZABETH MERCEDES	ABOGADA	ANALISTA LEGAL	SUNAFIL	6 AÑOS
6	FEDERICO FERRARI	ABOGADO	ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL, MAESTRO EN DERECHO CIVIL, LABORAL Y SECRETARIO CIFIJ SUDAMERICA	UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES – UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA	12 AÑOS

7	JOANNA MONTROYA TIRADO	ADMINISTRADO RA	GERENTE GENERAL	COMERCIALIZA DORA PESQUERA F&J S.A.C	10 AÑOS
---	------------------------------	--------------------	-----------------	---	---------

Fuente: Elaboración propia de las investigadoras. 2021

De igual forma, se observan los documentos que fueron analizados y examinados para la investigación:

Tabla 03: Documentos

N°	AUTOR	AÑO	PAÍS	TITULO	FUENTE	BASE DE DATOS	OBJETIVO
1	Mendoza Reyes Jhancarlo José	2021	PERU	La seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC, de la región Moquegua 2020.	TESIS	https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/984/Jhancarlo_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y	OBJETIVO GENERAL
2	Marta Zimmermann Verdejo	2016	ESPAÑA	La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.	ARTICULO	https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S157825492016000200001&script=sci_arttext&lng=en	OBJETIVO GENERAL
3	Diego Andrés Rivera Porras, Sandra Milena Carrillo Sierra, Yurley Hernández Peña.	2018	COLOMBIA	Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico.	REVISTA INDEXADA	http://www.revistaespacios.com/a18v39n28/a18v39n28p31.pdf	OBJETIVO GENERAL
4	Raul Paya Castiblanque	2020	ESPAÑA	Seguridad y salud laboral en el área mediterránea de relaciones laborales: factores determinantes y análisis comparado	TESIS	https://www.repositorio.edalyc.org/jatsRepo/4959/495964701002/495964701002.pdf	OBJETIVO ESPECIFICO 1

5	Zavaleta Samanamud Deysi Denisse	2020	PERU	Riesgo laboral en los enfermeros que trabajan en centro quirúrgico del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2020.	TESIS	http://repositorio.uwiene.edu.pe/handle/123456789/4531	OBJETIVO ESPECIFICO 1
6	Antonio Ramón Gómez García , Pamela Merino Salazar .	2018	ECUADOR	I Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Quito: siniestralidad laboral.	REVISTA INDEXADA	https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/115/143	OBJETIVO ESPECIFICO 1
7	Tuárez Cedeño, Erika Alejandra	2021	ECUADOR	Identificación de factores de riesgo laborales psicosociales en la parroquia Rio chico, de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020	TESIS	http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/27529	OBJETIVO ESPECIFICO 2
8	Carlos Alberto Rosales Quichimbo, Sebastian Emilio García Muñoz, Armando Rogelio Duran Ocampo	2019	ECUADOR	Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral.	ARTICULO CIENTIFICO	http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000400106&script=sci_arttext&tlng=pt	OBJETIVO ESPECIFICO 2
9	Fernando Benavides, Jordi Declós	2018	EE. UU	Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral.	ARTICULO CIENTIFICO	https://www.scielosp.org/pdf/gs/2018.v32n4/377-380/es	OBJETIVO ESPECIFICO 2

Fuente: Elaboración propia de las investigadoras (2021)

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este punto de la investigación y considerando lo dicho por Hernández, Fernández y Baptista (2014) se seleccionaron métodos que se emplearon con el propósito de recabar y recopilar información. La recolección fue sumamente importante y la información que se obtuvo sirvió para ser analizada y brindar respuesta a la problemática. Por tal sentido, el estudio tuvo como técnicas de recolección de la entrevista y el análisis documental, cuyos instrumentos fueron la guía de entrevista y guía de análisis de fuente documental. Como primera técnica la **Entrevista**, teniendo en cuenta a Torres (2005), esta técnica fue relevante y nos proporcionó información en cuanto a los objetivos planteados, y el **instrumento Guía de entrevista** contuvo interrogantes objetivas y concisas

ya edificadas, aplicándose a distintos participes que se mencionaron párrafos atrás. Por ello, se formularán nueve preguntas, tres concerniente al objetivo general, tres para lo que es objetivo específico primero y tercero para el objetivo específico segundo.

De igual manera se utilizó la **técnica del Análisis documental** seleccionando fuentes considerando el objetivo planteado. Para ello también, se usó como **instrumento la Guía de análisis documental** que comprendió el objetivo general del informe y también los objetivos específicos 1 y, la misma que contuvo como estructura la fuente documental, contenido de la fuente a analizar, análisis de contenido y conclusiones, en las cuales se estudió artículos científicos, tesis y revistas indexadas sustentadas en sus respectivas bases de datos.

3.6 Procedimientos

El procedimiento de la investigación fue planteado en base a la elaboración del problema en medio de la coyuntura actual vivida sobre la Vulneración del Derecho de SST y el incremento de riesgos laborales producidos por Covid-19 de los cuales se desprenden las subcategorías. Por tal motivo, se elaboró una matriz de consistencia que contuvo los problemas, objetivos y supuestos respectivos. Se prosiguió con la realización de la introducción y marco teórico donde se recopiló información por medio de antecedentes, el recabado de datos por medio de fuentes tales como revistas indexadas, artículos científicos, tesis, entre otras. Luego de ello, se desarrolló la metodología de la presente por medio de una organización de los métodos aplicados en el escenario los cual sirvieron de mucho para el para estructurar y progresar con el informe. Después, por medio de las técnicas e instrumentos utilizados tales como la guía de entrevistas y guía de análisis de fuente documental se recabaron datos mediante canales digitales utilizados para los resultados y discusión. Y por último, se aporta con las conclusiones y recomendaciones.

De lo expuesto por Erazo (2011), la investigación contiene el rigor científico cumpliendo con los criterios de transferencia, credibilidad y conformidad. Con el criterio de **transferencia** ya que los resultados obtenidos del estudio servirán y podrán ser utilizados como contextos de similar características y que las soluciones propuestas sirvan como referencias para otros investigadores. Con el

criterio de **conformidad** ya que se contó con la redacción coherente y con sentido, analizado y posteriormente interpretando, respetando y manteniendo el orden de la idea central de la investigación, también se cumple con el criterio de **credibilidad** para poder reconocer ampliamente el planteamiento del problema de forma veraz y confiable, seleccionando información de forma clara y concisa, respetando las fuentes utilizadas.

La investigación también cumple con el rigor científico, ya que las preguntas contenidas en la guía de entrevista que se han utilizado como la guía de entrevista han sido validadas por 03 docentes metodológicos de la UCV, calificando y revisando el instrumento presentado.

Tabla 04: Validación de la guía de entrevista

Validador	Porcentaje	Condición
Dr. Pedro Pablo Santiesteban	95%	<i>Acceptable</i>
Dr. Aceto Luca	95%	<i>Acceptable</i>
Dr. Urteaga Calderón Carlos Alberto	85%	<i>Acceptable</i>

Fuente: Elaboración propia de las investigadoras

3.8 Método de análisis de información

Con el propósito de poder analizar información se aplicó distintos métodos que sirvieron para poder examinar e interpretar los resultados que se recopilaban, trabajaron y determinaron, los cuales son **Método Analítico**, se utilizó para estudiar y comprender tesis, artículos científicos, revistas indexadas. **Método Comparativo**, se empleó para revisar la información recabada de los participantes, se encontraron puntos similares, pero siempre se respetó los puntos de vista de estos. **Método Inductivo**, ya que partió desde la identificación de los hechos relacionados con el fenómeno estudiado para poder obtener las conclusiones. **Método sintético** que se empleó para estudiar y analizar la información recopilada de libros sobre el derecho de seguridad y salud en el

trabajo. **Método hermenéutico** se aplicó para revisar analizar interpretar las normas jurídicas tales como la Ley 31025, Ley 29783.

3.9 Aspectos éticos

La investigación se condujo con respeto en todos los parámetros que son establecidos por ley, poseyendo valores tales como veracidad, integridad, legalidad, validez etc, cumpliendo con lo dispuesto por nuestra casa de estudios. Debemos de especificar que este trabajo de investigación no tiene falsas opiniones de los entrevistados y de igual forma, toda la información plasmada ha pasado el sistema Turnitin y se confirma que se respetó los derechos de autor. Por último, se señalan datos bibliográficos recurridos bajo el estilo American Psychological Association (APA).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación que ingresaron de la recolección de datos recogidos de la guía de entrevista y de la guía de análisis de fuente documental, en función a los objetivos pertinentes, han sido los siguientes:

Con relación al **objetivo general**, analizar cómo se vulnera el derecho de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales del Covid-19, Ventanilla, 2020 se formuló la **primera interrogante**: entonces, en base a los años de experiencia que Ud. Posee, podría mencionar ¿Cómo la vulneración del Derecho de seguridad y salud en el trabajo relacionado con los riesgos laborales debe de ser sancionada?

De los (7) entrevistados, **Sánchez (2021), Nugent (2021), Cruzado (2021), Suclupe (2021), Aparcana (2021), Montoya (2021), Ferrari (2021)**, en relación a la pregunta que se les formuló, señalan **Sánchez (2021), Nugent (2021), Cruzado (2021), Suclupe (2021), Aparcana (2021), Montoya (2021)**, dan mención de que el superior debe de ser sancionado mediante multas impuesta por la autoridad laboral competente, como en la actualidad se viene haciendo, por otro lado **Ferrari (2021)**; dice que debería de hacerse acción directa contra los empleadores para responder por los daños, reduciendo las instancias administrativas y estableciendo una responsabilidad solidaria junto

con la aseguradora laboral, donde obviamente se infiere el trabajador afectado debe estar atrás, al tanto asimismo, dando seguimiento a su caso.

Asimismo, se planteó como **segunda interrogante**, prosiguiendo con la entrevista, podría usted mencionar en base a sus estudios y conocimientos en la materia, precisar ¿Cómo el empleador puede propiciar riesgos laborales que pueden ser sufridos por el trabajador?

De los **(7) entrevistados, Sánchez (2021), Nugent (2021), Cruzado (2021), Suclupe (2021), Aparcana (2021), Montoya (2021), Ferrari (2021)**, en vinculación a la pregunta formulada dan su manifestación diciendo que los empleadores propician riesgos laborales cuando no se identifican apropiadamente los mismos por cada puesto laboral, así como cuando no se entregan equipos adecuados de protección personal en su debido momento.

Respecto de la **tercera pregunta**, se planteó: en ese sentido, en base a su amplia experiencia podría decirnos, ¿Cómo afecta este artículo a los derechos de seguridad y salud en el trabajo, del colaborador?

De los **entrevistados, Sánchez (2021), Nugent (2021), Cruzado (2021), Aparcana (2021), Montoya (2021), Ferrari (2021)** dan a conocer, que los trabajadores de otros sectores que se contagien con esta enfermedad del Covid-19, no podrán gozar de protección adecuada que otorga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo/SCTR. En tanto, **Suclupe (2021)** alega al respecto: que, si bien la ley 31025 incluye al coronavirus en el listado de enfermedades de índole profesional en el ámbito salud, no se puede generalizar dicha calificación para todos los tipos de trabajo, considerándose que el Covid-19 se puede contraer en cualquier ámbito laboral, familiar, social. Por esta razón considero que no habría mayor afectación a los derechos de la seguridad y salud en el trabajo del trabajador que realice funciones distintas al ámbito de la salud.

Por otro lado, para el **objetivo general** también se ha empleado **la guía de análisis documental**, puesto que se analizaron 3 documentos, para aquel, donde se obtuvo como resultado del **primer documento** que fue una fracción de la tesis del autor, **Mendoza, J. (2021)** titulada: La seguridad y salud en el trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la

Empresa Mining Solutions Perú SAC, de la región Moquegua 2020; se analizó que la seguridad y salud en el centro laboral es vital la organización, donde un trabajador de seguridad es considerado un factor de beneficio el cual protege a la empresa, ya que si esta resguardada el nivel de productividad podría aumentar considerablemente, debido a que la misma está protegida de agentes contrarios a la ley, teniendo siempre en cuenta la seguridad y salud del personal de seguridad para preservar su bienestar.

Además, en relación con el **segundo documento** analizado, el análisis de “La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020” **Zimmermann (2016)** se indicó que respecto de los accidentes laborales, en países desarrollados como en España existe una secuencia de actividades de prevención del ámbito laboral, donde no hay debida congruencia en las disciplinas de alguna actividad laboral, preocupándose por la salud del trabajador en todo momento, buscando la manera de prevenir accidentes dentro del centro laboral.

Asimismo, en relación con el **tercer documento** analizado, una revista denominada: “Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico, de **Rivera, Et. al (2018)** señala que, es necesario valorar los riesgos psicosociales para que puedan prevenirse, donde países más desarrollados por una cuestión de cultura, promocionan la salud mental en el entorno laboral, preservando siempre el bienestar emocional del trabajador, fomentando charlas por parte del departamento de psicología de cada centro laboral. De esta manera, se reduciría el índice de riesgos de sufrir de estrés, tensión adquiridos en el mismo trabajo.

Paralelamente, para el **objetivo específico 1**, que busca analizar de qué manera se pueden mejorar las medidas de prevención respecto la seguridad respecto del Covid-19 de manera que, se planteó la **cuarta pregunta**: a su criterio ¿Cómo ayudaría las medidas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo en caso de que el trabajador contraiga el virus del Covid-19 y, cómo cree Ud. que se demostraría?

De los **(7) entrevistados, Sánchez (2021), Nugent (2021), Cruzado (2021), Suclupe (2021), Aparcana (2021), Montoya (2021), Ferrari (2021)** dan a

entender, que siempre es recomendable optar por mantener apropiadamente las medidas de prevención ante casos de contagio del Covid-19, la ayuda de estas medidas de prevención tendrá efecto siempre que el trabajador las mantenga no sólo en el ámbito laboral, sino también en sentido familiar / social. Afirmaron también que ayudaría mucho un sistema de gestión especializado en Covid-19, impartiendo charlas sobre esta enfermedad, brindando semanalmente equipos de protección personal además de practicar siempre el distanciamiento social, otra medida de prevención mencionada fue la práctica de al menos una vez a la semana tomar la prueba covid-19 a todo el personal laboral, para que si uno sale positivo se pueda detectar a tiempo y evitar así la propagación del contagio.

Respecto de la **quinta pregunta**: a su criterio, ¿El mecanismo de prevención de Seguridad y Salud en el trabajo respecto Covid-19 se encuentra regulado en el sistema normativo peruano?

De los **(7) entrevistados, Sánchez (2021), Nugent (2021), Cruzado (2021), Suclupe (2021), Aparcana (2021), Montoya (2021), Ferrari (2021)** estos hacen su expresión manifestando que, si de manera efectiva, se halla regulado el mecanismo de la prevención de seguridad y salud del Covid – 19 mediante el documento de índole técnica denominado: “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”, aprobado por la Resolución Ministerial N°448- 2020-MINSA. Por ende, todos los entrevistas opinaron de igual forma.

En relación con la **sexta pregunta**, en mismo contexto: ¿Cuál cree Ud. que sería la justificación del empleador al momento de que se constate que no contaban con medidas de prevención ante la nueva enfermedad?

De lo relacionado, los entrevistados, **Nugent (2021), Cruzado (2021), Suclupe (2021), Aparcana (2021), Montoya (2021), Ferrari (2021)** refieren que el empleador, puede alegar falta de información pertinente del Minsa, falta de presupuesto siendo el caso. Así mismo, podrían mencionar que no se harían responsables de la contracción de la enfermedad de los trabajadores ya que algunos de ellos no se encuentran bajo una relación de subordinación como lo es el contrato. De todas maneras, el empleador, presenta una responsabilidad considerable hacia sus trabajadores. Por otro lado, **Sánchez (2021)** dice que el

empleador podrá clamar ignorancia de las medidas preventivas ante una nueva enfermedad, empero, deberá demostrar que a la fecha de la verificación, no existieron medidas de prevención aprobadas y sabidas por los empleadores.

Paralelamente, para el **objetivo específico 1** que se menciona en los párrafos precedentes también se empleó **la guía de análisis documental**, utilizándose para dicho objetivo, 3 documentos; donde se obtuvo como resultado:

Del **cuarto documento** analizado, una tesis denominada: “Seguridad y salud laboral en el área mediterránea de relaciones laborales: factores determinantes y análisis comparado” el autor Payá, (2020) se señaló que existen zonas en el planeta donde ha habido una alta conflictividad, entre el área gubernamental y empleadora, siendo ello una situación de zozobra y perturbación en áreas parte del mediterráneo. En algunas ocasiones, se afirma que los gobiernos no colaboran con ciertas entidades con el fin de que se instale una comisión especializada en SST, la misma que se vería necesitada en tener presupuestos altos para equipar la infraestructura en donde se desempeña los colaboradores, verificar el lugar, las condiciones, y equipos. Necesaria la intervención de las municipalidades y del área de fiscalización.

Además, en relación con el **quinto documento** revisado, este fue una tesis con denominación: “Riesgo laboral en los enfermeros que trabajan en centro quirúrgico del Hospital Gustavo Lanatta Luján Huacho 2020” de **Zavaleta (2020)** el cual habla que el CAN, tendría documentos donde expresa que toda institución laboral, debe tener parámetros defensores de la seguridad integral de sus trabajadores, donde no hay debida promoción de la salud, derecho de vital importancia. Existe también la posibilidad de tener contacto con un agente considerado peligroso que pueda desencadenar tanto enfermedad como accidentes o lesiones. Siempre es importante verificar el nivel de riesgo o en todo caso medirlo con distintas perspectivas para verificar la severidad del daño.

Asimismo, en relación con el **sexto documento** revisado, revista denominada: “Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Quito: siniestralidad laboral” Gómez, Merino, Espinoza y Cajías (2018), se especificó respectivamente que existe una siniestralidad laboral manifestada por los trabajadores donde pueden

colaborar a expresar ciertas hipótesis, acerca de componentes de riesgo en la labor que pueden fomentar la prevención de accidentes en el trabajo. Midiéndolo desde un nivel socio grafico un porcentaje de trabajadores manifestaron haber sufrido accidentes, en su mayoría los de 25 a 50 años, los más antiguos con más de 7 años en la empresa, estos dedicados a las actividades de agricultura, construcción, pesca entre otros. Los trabajadores de 36 años presentan reincidencia en cuestión de accidentes. Debido a esto, se establece la necesidad de reformular medidas y políticas de SST.

También, para el **objetivo específico 2**: explicar cómo podría identificarse con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos con elevadas consecuencias en cuanto al COVID – 19 se planteó la **séptima pregunta**: ¿Cómo se identificaría que un trabajo implica una serie de riesgos físicos extremos?

De los **(7) entrevistados**, **Sánchez (2021)**, **Nugent (2021)**, **Cruzado (2021)**, **Suclupe (2021)**, **Aparcana (2021)**, **Montoya (2021)**, **Ferrari (2021)** **Sánchez (2021)** refieren que se reconoce mediante la elaboración de la identificación de peligros y evaluación de riesgos- IPER, o mediante su modernización conforme a la ley dentro del alcance: la Ley 29783 y su reglamentación correspondiente. En tanto, **Nugent (2021)** manifiesta que debe haber especial énfasis en efectuar determinados colectivos, como es el caso de personas en el sector de la salud que se encuentran en primera línea desarrollando tareas con alto grado de exposición, en condiciones de alta demanda, el riesgo de contagio también afecta a las personas de la cadena de abastecimiento de productos y servicios esenciales para el pueblo. Además, **Cruzado (2021)** alega que en primer lugar corresponde preparar una lista de actividades laboriosas, las áreas en las que se realiza dichas actividades, herramientas o maquinarias con las que se efectúa el trabajo, el tiempo que pasa el trabajador prestando el servicio. Por otra parte, **Suclupe (2021)** considera que hoy en día, los trabajos que implican riesgos físicos con consecuencias elevadas de contagio de Covid-19, son trabajos en el ámbito de la salud, transporte, en general los trabajos en donde el contacto físico es elevado, así como con poco control. **Aparcana (2021)** da su manifiesto expresando: Se hace identificación a través de la elaboración de la identificación de peligros y evaluación de riesgos- IPER, o por su actualización conforme a la ley dentro del alcance de la Ley N.- 29783. Asimismo, **Montoya (2021)** nos

comparte su perspectiva alegando que se identificaría que un trabajo implica una secuencia de riesgos extremos físicos, al mirar que no hay medidas adecuadas, estándares de seguridad en las labores, de ser la situación. Por otro lado, **Ferrari (2021)** acotó que toda persona la cual preste tareas con enfermos de COVID, como así también los que las realicen en entornos sin ventilación y frecuente contacto con muchas personas, como el transporte con pasajeros.

Para la **octava pregunta**, se planteó ¿Los riesgos laborales que son causados por accidentes, incidentes o enfermedades son de naturaleza que condiciona el físico del trabajador? ¿O también existen otros?

De los **(7) entrevistados**, **Sánchez (2021)**, **Nugent (2021)**, **Cruzado (2021)**, **Suclupe (2021)**, **Aparcana (2021)**, **Montoya (2021)**, **Ferrari (2021)** consideran que la existencia de otros riesgos laborales adicionándole la crisis sanitaria está produciendo serios problemas de salud mental, depresión, estrés por sobrecarga de trabajo, temor a perder emprendimientos, el trabajo e inseguridad respecto al futuro de las relaciones laborales, miedo a contagiarse, problemas de cansancio emocional, entre diversos factores, producir enfermedades mentales. Cabe mencionar también que los entrevistados mencionaron la importancia del riesgo de la salud emocional, muy aparte de los riesgos físicos que se encuentran a diario, se debe de preservar muchos aspectos, tanto la salud física y también la salud emocional-mental, a fin de evitar consecuencias negativas y más aún, si se suscitan dentro del centro laborales o a causa del trabajo, el empleador no se responsabiliza por ello.

En cuanto a la **novena pregunta**: ¿La actuación del empleador que puede ser provocada, incidiría más en el peligro de tener riesgos laborales?

De los **entrevistados**, **Sánchez (2021)** menciona que según su acción puede eliminar, reducir o mantener los riesgos laborales existentes. **Nugent (2021)** dice que las normativas internacionales del trabajo de la Seguridad y Salud en el Trabajo son punto referencial para revisar derechos y deberes de los actores frente a la crisis provocada por el brote. Especial interés ofrecen las normas como el convenio 155 (seguridad y salud de los trabajadores), el convenio 161 (servicios de salud en el trabajo) y el convenio 187 (marco promocional de la SST). Entre las responsabilidades del empleador, el convenio número 155

establece que en la medida en que sea razonable y factible, cada superior debe adoptar las medidas de prevención y protección para reducir al mínimo los riesgos de naturaleza profesional. **Suclupe (2021)** dice que se debería dialogar que los accidentes laborales si han sido producidos por el empleador, tendría una connotación ya penal, y claro que incidiría más en el peligro de tener riesgos laborales, dado que ya no sería un peligro sino un actuar delictuoso. **Montoya (2021)** difirió de los demás y alegó que no necesariamente, debido a que la parte activa de la relación laboral aunque cayese en alguna provocación del trabajador, no podría necesariamente darse una situación de despido o alguna otra que ponga en riesgo su integridad en general del trabajador, donde el superior podría simplemente amonestar, o imponer cierta sanción disciplinaria. Los demás entrevistados parte de este estudio, piensan que si existe un tema de incidencia por lo que dan a entender, habiendo un empate de idealismos en el tema.

Sobre el **objetivo específico 2** también se empleó **la guía de análisis documental**, puesto que se analizaron 3 documentos donde se obtuvieron resultados tales como:

Del **séptimo documento** analizado “La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del sector privado en el Perú” de Escudero (2019) expresó que el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores debe siempre estar ligado al derecho de seguridad y salud en el trabajo. Lo que se buscó, fue relacionar la estabilidad laboral con el derecho de sst, ya que al no haber regulación sobre dicha materia genera la violación y vulneración de ciertos derechos constitucionales, lo cual perjudica a los colaboradores de cualquier condición elimina cualquier manera de resarcimiento ante un despido, lo que genera que exista incertidumbre y eso repercute en la salud psicológica del trabajador.

Por consiguiente, se tiene el **análisis del octavo documento**, Rosales (2019) en su artículo denominado: “Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral” alegó que cuando existen reuniones laborales, estas se pueden desarrollar parámetros de seguridad con mayor efectividad, así como establecer medidas que se orienten a que los trabajadores no sufran de padecer alguno daño en su centro de trabajo. Así mismo, la aplicación y el uso de normas laborales conforman un factor que estructura la labor con su cumplimiento, considerado como una relación entre el capital y la remuneración. Existen

infracciones que vulneran los derechos de los trabajadores como por ejemplo contratos que no respetan las garantías constitucionales laborales, una remuneración menor del mínimo establecido por ley o la ausencia de estar afiliado a un seguro, incumplimiento de las indemnizaciones si sufren de algún daño dentro de la empresa tales como accidentes, enfermedades profesionales, no garantizar adecuadas condiciones de SST, etc.

Asimismo, en relación al **noveno documento revisado**, un artículo de nombre: “Estado de bienestar y salud pública; el papel de la salud laboral” de Benavides, Delclós, y Consol(2018) comentan que el factor de coordinación es apropiado para que el mercado laboral se actualice así como las respectivas prestaciones sociales, el alargue y división de la vida del trabajador hace más preciso que deba existir una coordinación, donde incluso esta puede ser preventiva en favor a que la calidad de la salud del laborioso sea óptima. Además, la salud laboral se relaciona y contribuye notablemente con un desarrollo sostenible, afrontando la promoción de la salud, el evitar la contracción de enfermedades, la prevención de la incapacidad y el destacar el liderazgo y buena coordinación.

Prosiguiendo, con la investigación presentamos la **discusión** conforme a los resultados obtenidos en función de toda la información que se recabó, se estructuró y se analizó, de modo que se aplicó la triangulación para contrastar los resultados obtenidos de la guía de entrevista, del análisis de las fuentes de la guía de análisis de fuente documental y toda la información tanto como los trabajos previos y las teorías recopiladas en el marco teórico.

De esta manera, los resultados que se obtuvieron en relación con el **objetivo general** que nace del instrumento de recolección de datos y contrastando con el **supuesto general**, se tiene las apreciaciones de **Sánchez (2021)**, **Nugent (2021)**, **Cruzado (2021)**, **Suclupe (2021)**, **Aparcana (2021)**, **Montoya (2021)**, están de acuerdo en que el superior debe de ser sancionado mediante multas impuesta por la autoridad laboral competente como en la actualidad se viene haciendo. Por otro lado, **Ferrari (2021)** discrepa de ello, puesto que debería de efectuarse una acción directa contra los empleadores para responder por los daños, reduciendo las instancias administrativas y estableciendo una responsabilidad solidaria adjuntamente con la aseguradora laboral.

Del mismo modo, **Mendoza, (2021)** complementa con lo anterior al decir que si se tiene una incorrecta seguridad en la empresa, no existirá cabida para que esta sea competente laboralmente por ejemplo en el ámbito de productividad, so podrá adquirir mejores utilidades ya que si existiendo agentes antijurídicos ellos perturban de forma alguna la misma, lo que no dejaría lógicamente alcanzar los objetivos propuestos respecto a sus ganancias a un cien por ciento. Desde otro ángulo, se resalta lo obtenido por **Zimmermann (2016)** afirmando en su artículo que, en los estados más avanzados al nuestro es posible reducir la tasa de accidentes, y que además si existe una cultura de prevención para ello, y que por tanto se recomienda que nuestro país tenga capacidad de analizar como hacen otros estados avanzados para mejorar su calidad de brindar seguridad y bienestar a los trabajadores. Por ello **Silva (2020)** complementa y asevera al respecto que las rutinas de trabajo se adaptaron a las medidas protectoras para trabajadores y clientes quienes empleaban servicios de estomaterapia, y que se implementó ciertos mecanismos asistenciales para que el acceso de los usuarios a la atención fuera más flexible y se pueda modificar las rutinas incrementando la seguridad de los profesionales.

De esta consideración alusiva, puede inferirse que en el rubro laboral se debe de modificar cada cierto tiempo las medidas de protección al trabajador / usuario para poder defender su integridad, física, psicológica, en general y en donde los estándares de calidad deben ser acordes a la naturaleza propia del trabajo a favor de que se propicie el bien común laboral. Por este motivo la teoría mencionada por García, (2021) llamada la **teoría de la diferenciación de productos**, complementa lo afirmado anteriormente, que obtuvo respectivamente que la diferenciación de productos y mecanismos para evitar peligros con interrelación a la jornada de trabajo - posturas de trabajo estáticas y biológico peligro derivado de la coyuntura actual de la pandemia Covid-19 puede tener todo ello un solo fin, proteger a trabajadores, pero hay diferentes eficacias, respecto a cada medio existente de resguardo, donde **Carro, F. (2012)**, señala que en ámbito laboral puede haber agentes peligrosos que produzcan daños en productos afectando la salud, donde también la parte pasiva deba realizar un gasto económico por su cuenta. Sin embargo, **Gómez (2020)** en su revista indexada menciona que es caótico el panorama sanitario y deplorable y

que las medidas para controlar la enfermedad mencionada sólo tendrán éxito si se llegan a dar todos los parámetros de bioseguridad debidos, y si toda la parte posee resguardo de primer nivel. Finalmente, **Yangali G. (2020)**, complementa lo dicho por los autores en su Revista jurídica indexada: “Certeza y Salud para los Trabajadores en el contexto del virus Covid - 19”, dio a conocer nuevas obligaciones donde el trabajador y empleadores deben presentar proyectos en materia de vida y su seguridad laboral y determinando que estos merecen respeto al bienestar de repercusiones que pueda causar un exceso de regulaciones sobre su protección de los trabajadores.

En calidad de apreciación, las medidas de seguridad y salud para los trabajadores, es una tema de vital importancia, donde el MTPE, autoridades del gobierno deben de actuar como corresponde, basándose en el marco de la justicia, de la ley laboral, inspirándose también en la legislación internacional de índole laboral más avanzada a la del Perú, afirmando que deben de existir comités especializados que vean el impacto de las medidas de protección laboral en el tiempo para ver el modo de mejorar todo ello en favor de los trabajadores, a su seguridad y salud a favor de un adecuado desarrollo de nuestro país. Por ende, **se demostró el supuesto general** que se planteó para el presente trabajo de investigación, la vulneración del tema de seguridad - salud en materia laboral se analiza a la exclusión de los trabajadores de cualquier sector a distinción del de salud, y en base a cómo se manifiestan los riesgos laborales alusivos al Covid-19, los trabajadores, al no tener buenas medidas de seguridad acarrear que puedan contraer la enfermedad, al no tener los demás aparte de los de salud, medidas de protección adecuadas al no estar contemplada esta enfermedad en el ámbito profesional en dicho listado, para los otros rubros laborales, donde se debe también a la falta de organización de comisiones especializadas en el tema.

Por otra arista, respecto a la discusión de los resultados en relación al **primer objetivo específico** asimismo, en contraste con el **supuesto específico 1**, se presenta en **la guía de entrevista** teniendo las apreciaciones de **Sánchez (2021), Nugent (2021), Cruzado (2021), Suclupe (2021), Aparcana (2021), Montoya (2021), Ferrari (2021)** quienes concuerdan que las medidas de mecanismos preventivos ayudan a estar alertas, que es recomendable mantener

apropiadamente las medidas de prevención ante casos de contagio del Covid-19 y todo forma que pudiese haber. La ayuda de estas medidas de prevención va a surtir efecto adecuado siempre que el trabajador las mantenga constantemente no sólo en el ámbito de trabajo sino también en sentido familiar y social y confirman que el empleador, puede alegar falta de información pertinente del Minsa, falta de presupuesto siendo el caso. Así mismo, podrían mencionar que no se harían responsables de la contracción de la enfermedad de los trabajadores ya que algunos de ellos no se encuentran bajo una relación de subordinación como lo es el contrato en donde de todas maneras, el empleador, presenta una responsabilidad considerable hacia sus trabajadores. Por otro lado, **Sánchez (2021)** discrepa alegando, que el empleador no podrá clamar ignorancia de las medidas preventivas ante una nueva enfermedad, empero y que deberá demostrar que a la fecha de la verificación, no existieron medidas de preventivas.

Se complementa con lo dicho por **Gálvez (2018)**, en su investigación, advirtiendo que, en el caso de una empresa con ciertos trabajadores al causar determinado daño a uno de ellos quizás por descuido, y al haber todo ello sido investigado por el Ministerio de trabajo (MTPE), se determina quién o quiénes efectuaron el daño a la parte afectada, reconociendo que la autoridad competente debe basarse en la legalidad, justicia como principios rectores. Por otro lado, se tiene a **Gonzáliz (2015)** afirma que la figura de la responsabilidad civil es un ente reparador condicionado a aquel sujeto de derecho para aliviar el dolor generado a la víctima producto del daño. Para hallar que la empresa fue el responsable de causar daño alguno por cierta negligencia o ausencia de funciones pertinentes, debe haber una comisión del MTPE la cual supervise frecuentemente a la entidad laboral. De igual modo con el aporte académico en su investigación de **Díaz (2015)** definió que, de acuerdo con la ley orgánica de la contraloría, legislación organiza sistemática estatal se ha de sancionar al servidor (trabajador público) que se encuentre ante el incumplimiento de sus funciones sean de carácter administrativo, civil o penal. A ello, **Porcel (2020)** asevera que se debe accionar vía implementaciones de protocolos internacionales, existiendo direccionamiento hacia una atención biopsicosocial de adultos mayores en todo entorno, afinando la atención y personalizando opciones de engrosamientos

hospitalarios, cuidados acordes. Esto se complementa con las dos teorías que mencionan **Quintero, Torres y Gómez, (2020)** llamada **la teoría propuesta libertaria** que refiere la existencia del Derecho a la salud y su custodia de parte del gobierno, debiendo de existir un programa piloto para frenar situaciones tales como la pandemia advirtiendo, el derecho de la libertad y la propiedad, este último caso referente a la propiedad del cuerpo, es decir que depende de una persona individual de velar por su estado de salubridad, no existiendo una responsabilidad alguna el estado por preservarla y no habiendo una identificación de peligros adecuada, una valoración y control de riesgos. Se tiene **la segunda teoría de la propuesta utilitarismo**, donde se reconoce la protección de la salud como un derecho dependiendo de la utilidad que tengan la mayoría de ciudadanos y es ahí donde el Estado debe velar a través de políticas sanitarias a través de un criterio y juicio de especialistas teniendo como resultado un diseño del programa de gestión en seguridad y salud para el Trabajo para la prevenir riesgo biológico del SARS-CoV-2 añadiendo por cultura dos criterios tales como año de vida calibrado por la calidad de vida midiendo el valor de vida dependiendo de cómo se desarrolla en la sociedad. Finalmente **Oré (2018)** complementa lo dicho en relación con el ámbito penal, el delito mencionado en el artículo 168-A del código penal está vinculado con los peligros suscitados sobre trabajadores por causa de una falta o gestión inadecuada en prevención de riesgos laborales, a ello el incumplimiento de las normas de SST.

A modo de apreciación mencionamos que en cualquier sector se deben proponer estrategias eficientes para que se garantice adecuadamente el bienestar de los trabajadores y empleados que prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito laboral teniendo la facultad dirigir, coordinar, supervisar, evaluar todas las acciones orientadas para prevenir los contagios, Asimismo, se dedujo por lo expuesto que el propio gobierno mediante sus organismos, en este caso del ámbito laboral referente al tema de estudio, el MTPE debe ser un pleno defensor de la dignidad, de hacer respetar eficazmente al trabajador y el gobierno debe de ampararse por consiguiente siempre en las medidas las cuales establecen otros Estados más desarrollados al nuestro como USA, por ejemplo, una potencia mundial, recordando a su vez, que la OIT defiende los principios de auto tutela del trabajador, de la libertad de formar u sindicato y fomentando que la

parte tanto empleadora como trabajadora dialoguen para hacer convenios que fomenten la paz laboral, donde ambas partes alcancen el bien común. De modo que, al encontrar y analizar los hallazgos correspondientes teniendo en cuenta los instrumentos de recolección se **confirmó el primer supuesto específico** planteado, demostrando que en la normativa vigente actualmente, la manera que se pueden mejorar las medidas de prevención de seguridad respecto al Covid-19 es que la empresa, proponga y combine estrategias eficientes de otras entidades con las suyas con propósito de que estas medidas asciendan en cuanto a su eficacia.

Respecto de la discusión del **segundo objetivo específico** y en contraste con el supuesto específico 2, se tiene las apreciaciones de los entrevistados **Sánchez (2021), Nugent (2021), Cruzado (2021), Suclupe (2021), Aparcana (2021), Montoya (2021), Ferrari (2021)** donde todos afirman se incrementa la existencia de múltiples riesgos laborales adicionando la crisis sanitaria que también está originando considerables problemas de salud mental, depresión, estrés por sobrecarga laboral, temor de perder ciertos emprendimientos, el trabajo e inseguridad respecto al futuro de las vinculaciones laborales, miedo a contagiarse, problemas de cansancio emocional, entre diversos factores, producir enfermedades mentales. A ello, **Sánchez (2021)** está de acuerdo, pero también discrepa y menciona que la actuación del empleador puede ser provocada e incidirá más en el peligro de tener riesgos laborales, y que según su acción se puede eliminar, reducir o dar mantenimiento a riesgos laborales existentes. Por otro lado, **Nugent (2021)** está de acuerdo y complementa que las normativas internacionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo son punto referencial para revisar derechos y deberes de los actores frente a la crisis provocada por el brote. Especial interés ofrecen las normas como los convenios 155 y 158, estableciendo que cada jefe debe optar por medidas de prevención y de efectivo resguardo para reducir a lo más mínimo los riesgos de naturaleza profesional. Además, **Cruzado (2021)** agrega lo dicho también que en primer lugar corresponde preparar una lista de actividades arduas en las áreas en las que se realiza dichas actividades, herramientas o maquinarias con las que se efectúa el trabajo y evaluar el tiempo que pasa el trabajador prestando el servicio. **Suclupe (2021)** también afirma y se mantiene en su postura de que los

accidentes laborales se producen por negligencia del empleador teniendo esto ya una connotación ya penal, y claro que incidirá más en el peligro de tener riesgos laborales, dado que ya no sería un peligro sino un actuar de naturaleza delincinencial.

En los hallazgos documentales, **Escudero, M. (2019)** asevera que si no existe una estabilidad laboral, no podrá hablarse acerca de la manifestación del derecho a la seguridad y salud en el trabajo. De este modo, las fuentes e informaciones mostradas mencionan que tipo de mejoras se pueden implementar en las políticas de salud laboral, mejoras en cuanto a la protección integral de los trabajadores, por parte del Estado debiendo actuar en favor siempre a estos, al bien común, así como al fin abstracto el cual se conoce por cultura general jurídica la paz social. Se tiene así también, la **Teoría de la justicia** de Marín (2019), complementando que existen principios implica que las personas poseen el mismo derecho a las libertades básicas que sean compatibles con la libertad similar a la de los demás, donde como otro importante principio a manifestar; desigualdades sociales, derivando dos principios más: diferencia, como una posibilidad beneficiaria para todos y a la igualdad de oportunidades, donde por la coordinación de actividades así como personas que son parte de un organizado sistema institucional, se localiza la dación de máximos resultados. **Medina (2019)** nos menciona la **teoría de seguro prudente**, proponiendo que el Estado bajo un modelo recopile aquellas ventajas del mercado para mejorar el bienestar social en general considerando asimismo la calidad de servicio que viene a ser un antecedente como un consecuente de la satisfacción.

Como apreciación y según lo señalado por el **supuesto específico 2**, se demuestra y se entiende que la seguridad laboral más aún en tiempos de pandemia es un tema que debe de manejarse y atenderse por parte del Estado con mucha precaución, siendo que en este los empleadores deben trabajar en coordinación siempre de manera razonable de acuerdo a la realidad concreta acerca de los tipos de medidas que ofrecen mejor resguardo a la integridad mental, moral, psicológica, así como física de los trabajadores o colectivo laboral, siendo un tema que da gran responsabilidad en lo que es actuar con tiempo y apropiadamente a la persona encargada y que todo esto debe enfocarse al

bienestar del trabajador acotando que como producto final al existir buena calidad de bioseguridad y de toda clase de medidas de defensa ante algún inconveniente para el operario conllevaría a que la capacidad productiva de la entidad no se vea disminuida ya que cuando falta un grupo considerable de colaboradores la entidad puede, en ciertos casos, disminuir su capacidad de productividad de manera alarmante. En definitiva, a mayor presencia de seguridad laboral, más seguridad en que los empelados obtengan siempre optimo bienestar general, así como que la producción empresarial sea adecuada en todo momento.

IV. CONCLUSIONES

1- En la vulneración al derechos de salud y seguridad en el trabajo influye de manera directa la responsabilidad del empleador hacia el trabajador. Se demostró que en cuanto a la vulneración del tema de seguridad y salud laboral existe la exclusión de los trabajadores de cualquier sector a distinción del de salud, factor complementario que desencadena el incremento de los riesgos laborales del Covid-19. Los trabajadores al no contar con optimas medidas de seguridad y podrían contraer la enfermedad.

2- La normativa actual laboral no es eficiente dado que, en cuanto a las medidas de prevención la ley establece que en estos tiempos de Covid, los trabajadores de salud tienen una protección contundente contra el virus mientras que en otros trabajadores de otros rubros no se protege la seguridad respecto del Covid-19 faltando mecanismos resguardantes. El gobierno no prioriza tales medidas ni estudios respectivos los cuales, se enfoquen a mejorar la seguridad y calidad de la salud laboral en óptimas condiciones.

3- Se identificó una secuencia de riesgos físicos, y consecuencias en cuanto al Covid-19 precisando que los empleadores utilicen mecanismos de reconocimiento, denotando la identificación de peligros y riesgos y que es lo que desencadenaría accidentes, enfermedades y contagios. Tal medida no es usada por el empleador ni tomándose como referencia el actuar de otras empresas, su quehacer al respecto de prevenir y proteger al trabajador.

V. RECOMENDACIONES

1- Al poder ejecutivo y legislativo, para que evalúen mediante temas de índole laboral la vulneración del derecho de seguridad y salud en el trabajo, en favor de todos los trabajadores de todo ámbito pertinente, donde esto ayude a que la población, alcance un óptimo desarrollo con el paso del tiempo, que se evite el propicio de riesgos laborales, teniendo en cuenta el sistema contractual, incluyendo los casos de informalidad laboral.

2- Al Congreso, para que efectúe una reforma, una modificatoria siendo el caso a la ley laboral vigente, en especial la ley 31025, a fin de que todos los rubros laborales, a parte del de salud sean protegidos, siendo que el área laboral está relacionada con el desarrollo integral del país. Así mismo, que exista un comité evaluador que cada cierto tiempo vea el rendimiento y el desempeño de los superiores de cada empresa teniendo como objetivos establecer medidas de prevención y que el trabajador tenga seguridad en cuanto al Covid-19.

3- Al gobierno, para que instaure una legislación en donde toda empresa evalúe de forma semanal sus procesos de identificación de riesgos producidos por el Covid-19, imponiendo además de un seguro, un posible monto indemnizatorio para los daños que deriven de una negligencia y vulneración al derecho de sst. Estudiar de igual forma ciertos elementos que harían posible el daño hacia el trabajador.

REFERENCIAS

Álvarez, Á (2020). Procedimiento para detectar riesgos laborales en la Empresa Cubana del Pan. Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1815/181563169002/181563169002.pdf>

Acosta, J. e Iglesias, S. (2020) Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/3720/372064490012/>

Ariza, A. (2019) Principales Formas de los Derechos Laborales en Colombia. Recuperado de:
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23567/1/trabajo.....%20de%20grado.pdf>

Adhanom, T. (2020). El director general de la Organización Mundial de la Salud en su artículo de investigación habla sobre los alcances del Covid-19
Recuperado de <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

Mantero, E. (2019) Actualidad laboral. Recuperado de:
<https://actualidadlaboral.com/covid-19-es-una-enfermedad-profesional-comentarios-a-proposito-de-la-publicacion-de-la-ley-.....no-31025/>

Arase, C. (2017). Los derechos humanos laborales en las constituciones latinoamericanas (el centenario de la constitución de Querétaro). DIXI 30, julio-diciembre 2019, 1-20.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n25/1870-4670-rlds-25-00183.pdf>

Barba, E (2015) Salud y Seguridad en el trabajo. Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Bernuy, A. (2020) "Manual práctico laboral" Lima- Instituto Pacífico

Bolo, M y Carrillo, D. (2020). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para disminuir riesgos laborales, Municipalidad Distrital de Moro – 2020 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62021>

Bupa USA Medical Services Covid-19 (2020) Recuperado de <https://www.bupasalud.com/salud/coronavirus#%C2%BFqu%C3%A9-es-la-covid-19>

Burneo, J. (2021) Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7711725>

Coronavirus-WHO talk about nursing topics. Recuperado de https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1

Carro, F. (2012) Las Cuatro Vertientes de la Responsabilidad Sanitaria (Tesis Doctoral) Recuperado de: http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/11799/CarroGonz.....alez_FranciscoJavier_TD_2013_04de4_pdf?sequence=5

Carvalho, V. (2015). Justicia Correctiva y Derecho de Daños Jules Coleman, Ernest Weinrib y los fundamentos de la responsabilidad. Recuperado de <https://buleria.unileon.es/handle/10612/5152>

Chafloque, R. y Celis, J. (2020). Seroprevalencia de COVID 19 en trabajadores de un hospital de la Amazonía peruana. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.35663/amp.2020.373.1050>

Díaz, C. (2015). Responsabilidad de los trabajadores con las empresas del Estado. Recuperado de : http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6335/Diaz_solis_carmen_responsabilidad_trabajadores.pdf

Discapnet: El portal de las personas con discapacidad; Enfermedades laborales. Recuperado:<https://www.discalpnet.es/areatemáticas/salud/salud-laboral/enfermedades-laborales>.

Erazo, S. (2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. Ciencia, Docencia. Recuperado de <https://bit.ly/3i88lz0>.

Escudero, M. (2019). La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del sector privado en el Perú (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11537/21197>

Fernández, S. (2021) La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la OIT Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7795992>

Gaceta Jurídica (2020) Ley que incorpora a la enfermedad causada por el Covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales de los servidores de la salud. Recuperado de :
http://www.gacetajuridica.com.pe/detalle_noti.php?in=OT0004732

G. Ludovico (2019) De la responsabilidad civil a la seguridad social: el fundamento jurídico del seguro italiano contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Italy, Europe: Universidad Nacional Autónoma de México.

Gallardo, M. y Montenegro V. (2021). Suspensión perfecta de labores en el Estado de emergencia Covid-19 y los derechos de los .trabajadores. Recuperado de
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1600/TESIS%20GALLARDO.MONTENEGRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gálvez, T. (2018). Responsabilidad civil extracontractual y delito, (Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).

García, A. (2021) Los trabajadores ante el riesgo laboral. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7829954>

Gaussens, P. (2016). ¿El fin del trabajo o el trabajo como fin? Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S187046702016000200031&script=sci_abstract

Gómez, A. (2020). Retorno al trabajo y la COVID-19, Universidad Espíritu Santo Zamborondón-Ecuador. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.277>

Gomez, M. (2021) Reseña de “Los derechos fundamentales en el empleo público: sistemas jurídicos italiano y español: cuestiones actuales y puntos críticos” Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7920192>

González, J. y Rodrigo, F. La prevención de las enfermedades del. trabajo-Guía sindical. Recuperado.de <http://tusaludnoestaennomina.com/wcontent/uploads/2014/06/Guia-de-enfermedadesprofesionales.pdf>

González, L. (2015). Indemnización de Daños y Perjuicios por Responsabilidad civil de los jueces en el Distrito Judicial de Puno 2014, (Tesis de optación al grado de Magistrado en Derecho Civil.Empresarial)..Recuperado.de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/707/TESIS%20LID.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guerrón, S. (1 de mayo de 2001). Constitutional Principles of Labor Law and Labor Flexibility. Simón Bolívar Andean University, Recuperado de <https://n9.cl/l9j5>

Hauva, J. (2016). Las enfermedades profesionales, un paradigma que debemos revisar. Recuperado de <https://www.ispch.cl/sites/default/files/Nota%20T%C3%A9cnica%20N%C2%B0%20036%20Las%20Enfermedades%20Profesionales,%20un%20Paradigma%20que%20Debemos%20Revisar.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6.a ed.). México: McGraw-Hill.

Hidalgo, A. (2018). Directorate of general occupational risk insurance. Recuperado de <https://www.cip.org.ec/attachments/article/2720/3.%20EP%20+%2.....0CASO%20PRACTICOS%20EP.pdf>

Igartua, M. (2020) Sistema de prevención de riesgos laborales. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=326538>

Iparraguirre, G. (2020). "Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto del Covid-19", artículo de investigación mediante Revista jurídica indexada. Recuperado de: <https://laley.pe/art/10114/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-contexto-del-covid-19>

Jaimes, J. y Carminna, L. (2020) Incumplimiento de las normas de bioseguridad por personal de salud aun en tiempos de la Covid 19. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/3380/338066607009/>

Leyes.del.Congreso.(2016).Recuperado.de [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos de Ley y de Resoluciones Legislativas/PL05304-20200520.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05304-20200520.pdf)

Lopera, M. y Estrada, L. (2015). Derechos Laborales y de la Seguridad Social para las mujeres en Colombia en cumplimiento de la Ley 1257 Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85141031012>

Marín, Y. (2019) Derecho a la salud en el trabajo: Vulneración y fragmentación en su comprensión y materialización. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S01275772020000100044&script=sci_abstract&tlng=es

Medina, O. y Arellano, O. (2019) Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico. Recuperado de: <https://scielosp.org/article/csc/2019.v24n7/2583-2592/>

Mendizabal, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 28, enero-junio de 2019, pp. 157-190. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702019000100157

Monereo, J. (2021). Derechos fundamentales y prevención de riesgos en el trabajo en contexto crítico de la pandemia covid-1. Recuperado.de

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrirpdf.php?id=ANU-L-2021-00000001246

Moscoso, G (2019). La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Dikaion*. 2019, vol.28, n.2, pp.385-403. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-89422019000200385&script=sci_abstract&tIng=es

Muros, A. (2021) El derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores antes y después del nuevo coronavirus. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8037332>

Ñahuirima, Y. (2015). Calidad de Servicio y Satisfacción del Cliente de las Pollerías del Distrito de Andahuaylas. Recuperado de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/240/Yanina_%C3%91ahuirima_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ore, E. (2018) Prevención de riesgos laborales y derecho penal. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202018000200007&lang=pt

Ortega, C. (2021) Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8022411>

Porcel, E. (2020). In he coronavirus pandemic: An emergency for social and health integration. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.004> Get rights and content,

Porrás, D. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. Universidad de Simón Bolívar <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2307>

Puntriano, A. (2016). Consecuencias Jurídicas Derivadas de la Infracción a la Estabilidad Laboral de Salida por Parte del Empleador. *Revista Derecho & Sociedad*, N° 46 / pp. 161-172. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18829/19049>

¿Qué es una enfermedad profesional? Recuperado de: <http://www.saludlaboral.ugtcyl.es/archivos/diagnosticos/que-es-enfermedad-profesional.pdf>

Quintero Lima, M. G. (2012). La protección transnacional de los derechos laborales en materia de seguridad y salud: una asimetría comunitaria y sus remiendos institucionales. CUADERNOS DE DERECHO TRANSNACIONAL. 4(1). Recuperado de: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/1469>

Raraz. (2021) Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú, Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200335&lng=es&nrm=iso

Rivera, M. (2020). Presentan su artículo de investigación mediante “La pandemia de covid-19 frente a las enfermedades y una de losriesgos a por resolver es el virus. Recuperado de: <https://rubio.pe/publicacionescont/rubio-leguia-normand-mantiene-solido-posicionamiento-en-sus-areas-corporativas-según-leaders-league/>

Rodríguez, S. (2021). El empleador como garante de la seguridad del trabajo en el Código Penal peruano. Globalización, riesgo típico y COVID-19. Recuperado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-06652021000102110&script=sci_arttext

Ruiz, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales. Universidad Carlos III de Madrid. Recuperado de: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29771>

Ruiz, J. (2020). Prevención de riesgos laborales y COVID-19: Intervención de la ITSS y novedades jurisprudenciales con relación a esta materia. Recuperado de: <https://www.revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/10439>

Salvador, A. (2020). Responsabilidad penal del empleador ante el contagio de covid-19 en el centro de trabajo. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1504>

Sánchez, M.y, Vega, J. (2003). Algunos aspectos teórico-conceptuales sobre el análisis documental y el análisis de ciencias de la información. [Recuperado de: https://bit.ly/38anoDw](https://bit.ly/38anoDw)

Secretaria del estado de la seguridad social: Guía para la valoración de las enfermedades profesionales. Recuperado de https://www.lmee-svmt.org/archivos/20170515_3409_ORI_GUIAVALORACIONEP.pdf

Silva, A. (2020). Adaptación del servicio de estomaterapia durante la pandemia Covid-19: informe de experiencia. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/6WNCS5XfLmq8zWhymdZ9Mn/?lang=en>

Tolentino, O., Aguilar Cheang, R., & Hernández, R. (2021). Derechos laborales en México: Los trabajadores de confianza en el apartado «A» del artículo 123 constitucional. Recuperado de: <https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/57999>

Torres, M., Paz, K. y Salazar, F. Métodos de recolección de datos parauna investigación. Recuperado de <https://bit.ly/2B9jnDz>.

Toscani, D. (2007) La obligación de evaluar los riesgos laborales. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2392916>

Vanegas, B. (2016). La investigación cualitativa: un importante abordaje del conocimiento para enfermería, Revista colombiana-Enfermería. Recuperado de: <https://www.basessearch.net/Search/Results?lookfor=Tipo+b%C3%A1sico+de+investigaciones+cualitativas&name=&oaboot=1&newsearch=1&refid=dcbases>

Vicente, R. (2021) Seguridad en el trabajo y derecho penal. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=190496>

Villanueva, E. (2002) Comparative law of information. España. Universidad Iberoamericana. Recuperado de <https://n9.cl/6s0o>

Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. Derecho PUCP, núm. 71, julio-noviembre. p.309 – 339. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656138013.pdf>

Valderrama, S. Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. San Marcos; Lima.

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Castro Rojas Michelle Alexandra y
Medina Briceño Karlita Susan del Carmen
AMBITO TEMATICO: Derecho laboral- Seguridad y Salud en el Trabajo

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIZACIÓN	
			CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se vulnera el Derecho de Seguridad y Salud en el Trabajo ante a los Riesgos Laborales del Covid-19, Ventanilla, 2020?	OBJETIVO GENERAL: Analizar cómo se vulnera el Derecho de Seguridad y Salud en el Trabajo ante los Riesgos Laborales del Covid-19, Ventanilla, 2020	SUPUESTO GENERAL: La vulneración del derecho de seguridad y salud en el trabajo se analiza en base a cómo se manifiestan los riesgos laborales respecto al COVID -19 dado que, los trabajadores, al no contar con medidas de seguridad adecuadas, no haber parámetros que resguarden la salud, sea por causa de negligencia del empleador, lo que acarrea a que los trabajadores puedan sufrir dicha enfermedad	CATEGORÍA 1: 1.Seguridad y salud en el trabajo	SUBCATEGORÍAS 1: 1.1. Medidas de prevención SUBCATEGORÍAS 2: 1.2 Inaplicación de normas laborales
PROBLEMA ESPECÍFICO 1: ¿De qué manera se pueden mejorar las medidas de prevención respecto a la seguridad en cuanto al Covid -19?	OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar de qué manera se pueden mejorar las medidas de prevención respecto a la seguridad en cuanto al COVID -19.	SUPUESTO ESPECÍFICO 1: La manera en que se pueden mejorar las medidas de prevención respecto a la seguridad en cuanto al COVID -19, es que la entidad empresarial observe, así como combine estrategias eficientes de otras entidades con las suyas con el de que dichas medidas eleven su eficacia, y que ello garantice a la vez que la misma aparte de cuidar de sus trabajadores, no sufra menoscabo patrimonial alguno.	CATEGORÍA 2: 2. Riesgos Laborales	SUBCATEGORÍAS 1: 2.1. Riesgos físicos SUBCATEGORÍAS 2: 2.2. Trabajo de altos riesgos
PROBLEMA ESPECÍFICO 2: ¿Cómo se identifica que un trabajo implica una serie de riesgos físicos, con elevadas consecuencias respecto del Covid – 19?	OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Explicar cómo podría identificarse con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos con elevadas consecuencias respecto al COVID – 19.	SUPUESTO ESPECÍFICO 2: Se puede identificar con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos, con elevadas consecuencias respecto al COVID -19, mediante el reporte informativo de un supervisor especialista quien verifique en la entidad que todas las medidas de seguridad, laborales se cumplan, siendo el mismo enviado de parte del Ministerio de Trabajo.		

METODOLOGÍA

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Enfoque: Cualitativo- Diseño: Teoría Fundamentada- Tipo de investigación: Básica- Nivel de la investigación: Descriptivo
PLAN DE ANÁLISIS Y TRAYECTORIA METODOLÓGICA	Técnica e instrumento de recolección de datos <ul style="list-style-type: none">- Técnica: Entrevista de tipo analítica- Instrumento: Guía de entrevista
MÉTODO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	Análisis sistemático, hermenéutico, analítico, comparativo, inductivo y sintético.

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo ante los riesgos laborales del COVID-19, Ventanilla,2020”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Objetivo general: Analizar cómo se vulnera el derecho de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales del Covid-19, Ventanilla, 2020

Premisa: La Seguridad y salud en el trabajo es aquel derecho que busca promover un sistema preventivo para que los riesgos laborales en el país disminuyan, basándose en las obligaciones del empleador en SST y penalidades en situaciones de infractoras.

1.- Entonces en base a los años de experiencia que Ud. Posee, podría mencionar ¿Como la vulneración del Derecho de seguridad y salud en el trabajo relacionado con los riesgos laborales debe de ser sancionada?

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

Premisa: Los riesgos laborales hacen menester al posible suceso mediante el cual un trabajador sufre daño derivado de su accionar en el trabajo desencadenando un menoscabo en la salud y bienestar del contratado.

2.- Podría usted mencionar en base a sus estudios y conocimientos en la materia, precisar ¿Como el empleador puede propiciar riesgos laborales que pueden ser sufridos por el trabajador?

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

Premisa: De acuerdo con la Ley 31025, se tiene por finalidad incorporar al Covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales, pero solo en el ámbito de la salud

3.- Por lo sustentado, en base a su amplia experiencia podría decirnos, ¿Cómo afecta este artículo a los derechos de seguridad y salud en el trabajo, del colaborador?

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

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera se pueden mejorar las medidas de prevención respecto la seguridad respecto del Covid-19

4.- A su criterio ¿Como ayudaría las medidas de prevención en caso de que el trabajador contraiga el virus del Covid-19 y, como cree Ud. que se demostraría?

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

5.- ¿El mecanismo de prevención de Seguridad y Salud en el trabajo respecto del Covid-19 se encuentra regulado en el sistema normativo peruano?

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

6.- ¿Cuál cree Ud. que sería la justificación del empleador al momento de que se constatare que no contaban con medidas de prevención ante la nueva enfermedad?

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

Objetivo específico 2: Explicar cómo podría identificarse con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos con elevadas consecuencias en cuanto al COVID – 19.

7.- ¿Cómo se identificaría que un trabajo implica una serie de riesgos físicos extremos?

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

8.- ¿Los riesgos laborales que son causados por accidentes, incidentes o enfermedades son de naturaleza que condiciona el físico del trabajador? ¿O también existen otros?

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

9.- ¿La actuación del empleador que puede ser provocada, incidiría más en el peligro de tener riesgos laborales?

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

ANEXO 3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Santisteban Llontop Pedro
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
 1.4 Autoras de Instrumento: Castro Rojas Michelle Alexandra y Medina Briceño Karlita Susan del Carmen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación					Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación				
		40	45	50	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												✓	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												✓	

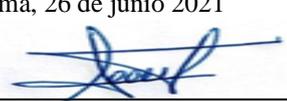
II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
95 %

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 26 de junio 2021



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Dr. Santisteban Llontop Pedro

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

1.2 Apellidos y Nombres: Dr. Aceto Luca

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**

1.4 Autoras de Instrumento: Castro Rojas Michelle Alexandra y Medina Briceño Karlita Susan del Carmen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 20 de setiembre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

ANEXO 3
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I DATOS GENERALES

1.3 Apellidos y Nombres: Dr. Urteaga Regal, Carlos

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.

 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**

1.4 Autoras de Instrumento: Castro Rojas Michelle Alexandra y Medina Briceño Karlita Susan del Carmen

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.										X			
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado										X			
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos										X			
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.										X			

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Lima, 12 de octubre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI:09803484

ANEXO 4
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo ante los riesgos laborales del COVID-19, Ventanilla, 2020”

Entrevistado/a: Lisbeth Nelly Sánchez Rodríguez

Cargo/profesión/grado académico: Especialista Legal de la Procuraduría Pública de la SUNAFIL/ Abogada/Egresada de la Maestría en mención de Derecho Procesal.

Institución: SUNAFIL

Fecha: 25/09/2021

Objetivo general: Analizar cómo se vulnera el derecho de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales del Covid-19, Ventanilla, 2020

Premisa: La Seguridad y salud en el trabajo es aquel derecho que busca promover un sistema preventivo para que los riesgos laborales en el país disminuyan, basándose en las obligaciones del empleador en SST y penalidades en situaciones de infractoras.

1.- Entonces en base a los años de experiencia que Ud. Posee, podría mencionar ¿Como la vulneración del Derecho de seguridad y salud en el trabajo relacionado con los riesgos laborales debe de ser sancionada?

La trasgresión al Derecho de seguridad y salud en el trabajo relacionado con los riesgos laborales debe manera pecuniaria, como actualmente lo viene realizando el Estado.

Premisa: Los riesgos laborales hacen menester al posible suceso mediante el cual un trabajador sufre daño derivado de su accionar en el trabajo desencadenando un menoscabo en la salud y bienestar del contratado.

2.- Podría usted mencionar en base a sus estudios y conocimientos en la materia, precisar ¿Como el empleador puede propiciar riesgos laborales que pueden ser sufridos por el trabajador?

El empleador favorece los riesgos laborales cuando no determina los riesgos laborales en cada puesto de trabajo y por la falta de entrega de equipos de protección personal conforme a las funciones asignadas en el cargo del trabajador.

Premisa: De acuerdo con la Ley 31025, se tiene por finalidad incorporar al Covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales, pero solo en el ámbito de la salud

3.- Por lo sustentado, en base a su amplia experiencia podría decirnos, ¿Cómo afecta este artículo a los derechos de seguridad y salud en el trabajo, del colaborador?

La afectación del derecho de seguridad y salud en el trabajo se ve reflejado cuando el empleado de otro sector que contrae COVID-19, no gozará de la protección del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR, empero deberá recibir la protección y tratamiento que corresponden por una enfermedad común, esto es cobertura en el Seguro Social de Salud, ya sea, ante Essalud o EPS, según corresponda. Y, de generarse incapacidad que le impida seguir laborando, podrá solicitar el otorgamiento de pensión de invalidez, ya sea, en el SNP o SPP, conforme corresponda.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera se pueden mejorar las medidas de prevención respecto la seguridad respecto del Covid-19

4.- A su criterio ¿Como ayudaría las medidas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo en caso de que el trabajador contraiga el virus del Covid-19 y, como cree Ud. que se demostraría?

Las medidas de prevención, tales como el distanciamiento social, el lavado de manos, uso de mascarillas, permiten que se reduzcan la posibilidad de contagio y puede evidenciarse identificando la cifra de contagios correspondientes a los periodos de implementación de las medidas de protección contra las medidas anteriores.

5.- ¿El mecanismo de prevención de Seguridad y Salud en el trabajo respecto del Covid-19 se encuentra regulado en el sistema normativo peruano?

Si, mediante el documento técnico “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, de fecha 30 de junio de 2020.

6.- ¿Cuál cree Ud. que sería la justificación del empleador al momento de que se constate que no contaban con medidas de prevención ante la nueva enfermedad?

El empleador podrá clamar la ignorancia de las medidas de prevención ante una nueva enfermedad, sin embargo, tendrá que demostrar que a la fecha de la verificación no había medidas de prevención aprobadas y conocidas por los empleadores.

Objetivo específico 2: Explicar cómo podría identificarse con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos con elevadas consecuencias en cuanto al COVID – 19.

7.- ¿Cómo se identificaría que un trabajo implica una serie de riesgos físicos extremos?

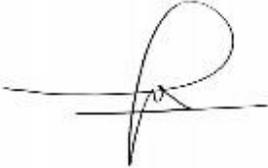
Se reconoce a través de la elaboración de la identificación de peligros y evaluación de riesgos- IPER, o mediante su modernización conforme a la ley dentro del alcance de la Ley 29783 y su reglamento.

**8.- ¿Los riesgos laborales que son causados por accidentes, incidentes o enfermedades son de naturaleza que condiciona el físico del trabajador?
¿O también existen otros?**

Se tiene la existencia de otros riesgos laborales como los denominados riesgos psicosociales, entre los que se encuentran el estrés laboral, síndrome de burnout, violencia laboral, los que generan un daño psíquico.

9.- ¿La actuación del empleador que puede ser provocada, incidiría más en el peligro de tener riesgos laborales?

Sí, porque según su acción puede eliminar, reducir o mantener los riesgos laborales existentes.

Firma	Nombre y cargo
 <p>-----</p> <p>Lisbeth N. Sánchez Rodríguez ABOGADO</p> <p>Reg. CAL 60112</p>	<p>Lisbeth Nelly Sánchez Rodríguez</p> <p>Especialista Legal de la Procuraduría Publica de la SUNAFIL</p>

ANEXO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo ante los riesgos laborales del COVID-19, Ventanilla,2020”

Entrevistado/a: César Augusto Nugent Becerra.

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución: Estudio de Abogados “Nugent & Nugent Abogados”.

Fecha: 28/09/2021

Objetivo general: Analizar cómo se vulnera el derecho de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales del Covid-19, Ventanilla, 2020

Premisa: La Seguridad y salud en el trabajo es aquel derecho que busca promover un sistema preventivo para que los riesgos laborales en el país disminuyan, basándose en las obligaciones del empleador en SST y penalidades en situaciones de infractoras.

1.- Entonces en base a los años de experiencia que Ud. Posee, podría mencionar ¿Como la vulneración del Derecho de seguridad y salud en el trabajo relacionado con los riesgos laborales debe de ser sancionada?

Se aprecia actualmente cierta condescendencia con actividades en las que impera la informalidad, así como el incumplimiento de las normas más elementales para la prevención de riesgos laborales.

La Ley N° 29783, es clara al establecer el deber del empleador en cuanto a la gestión y prevención de riesgos laborales, especialmente la obligación de que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable. La intervención del derecho penal constituye la muestra más evidente de esto, pues el delito que en nuestro ordenamiento sanciona la puesta en peligro de la vida y salud de los trabajadores - por no observar las normas sobre seguridad

en el trabajo carece de eficacia real alguna. Estamos ante el más claro ejemplo de una norma simbólica, situación que contrarresta el efecto preventivo del derecho penal. En otras palabras, el legislador, más que reforzar, ha conseguido debilitar las instancias de control extrapenal al excluir la sanción penal incluso para los comportamientos más graves en los que se pone en peligro la vida e integridad de los trabajadores.

Premisa: Los riesgos laborales hacen menester al posible suceso mediante el cual un trabajador sufre daño derivado de su accionar en el trabajo desencadenando un menoscabo en la salud y bienestar del contratado.

2.- Podría usted mencionar en base a sus estudios y conocimientos en la materia, precisar ¿Como el empleador puede propiciar riesgos laborales que pueden ser sufridos por el trabajador?

Las actividades empresariales tienen riesgos de diversa índole y un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Un empleador puede propiciar esto al no poner los instrumentos adecuados de trabajo a disposición de sus empleados o también por no divulgar y hacer cumplir las políticas de salud y seguridad en el trabajo dentro y fuera de la empresa.

Premisa: De acuerdo con la Ley 31025, se tiene por finalidad incorporar al Covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales, pero solo en el ámbito de la salud

3.- Por lo sustentado, en base a su amplia experiencia podría decirnos, ¿Cómo afecta este articulo a los derechos de seguridad y salud en el trabajo, del colaborador?

Consideramos que, al incorporarse la enfermedad causada por el COVID-19 en el listado de enfermedades profesionales de los profesionales y servidores de la salud, se debe ampliar la cobertura del seguro complementario de riesgo con el costo que ello implique para el empleador.

Si bien esta inclusión es importante en el contexto de una pandemia como la que vivimos, también es cierto que el ámbito de protección no es tan amplio, pues sólo abarca a “servidores de la salud”, también resulta evidente que cuando se refiere a “servidores de la salud” limita únicamente a aquellos que prestan servicios en calidad de técnicos y/o profesionales de la salud, pero no hace alusión a todos aquellos trabajadores que laboran dentro de un centro médico, hospital, clínica, funeraria y demás establecimientos en los que también se encuentren expuestos a la enfermedad pero que también deberían ser considerados trabajadores beneficiarios del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

Esto ha generado un cúmulo de dudas y cuestionamientos que han traído como consecuencia, que haya personas que se vean imposibilitadas de exigir el SCTR a pesar de trabajar de manera expuesta a la enfermedad.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera se pueden mejorar las medidas de prevención respecto la seguridad respecto del Covid-19

4.- A su criterio ¿Como ayudaría las medidas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo en caso de que el trabajador contraiga el virus del Covid-19 y, como cree Ud. que se demostraría?

Los empleadores tienen la responsabilidad general de garantizar que se tomen todas las medidas prácticas de prevención y de protección posibles para minimizar los riesgos ocupacionales. De lo contrario, normalmente pueden ser sancionados por violar o descuidar el cumplimiento de la legislación nacional.

Consultando regularmente al servicio de salud ocupacional, a las autoridades de salud pública local u otra contraparte que pueda haber desarrollado materiales de información para promover la prevención del riesgo de exposición al virus en el lugar de trabajo, u otra recomendación técnica.

La fiabilidad de las fuentes de información es un punto muy importante a tener en cuenta. A menudo, durante una epidemia, hay una rápida difusión de

información de todo tipo, proveniente de múltiples fuentes, incluidos rumores, chismes e información poco confiable, lo que puede generar pánico en la población general.

5.- ¿El mecanismo de prevención de Seguridad y Salud en el trabajo respecto del Covid-19 se encuentra regulado en el sistema normativo peruano?

Si, efectivamente mediante la Ley N° 31025, publicada el 18 de junio de 2020, se incorporó al COVID-19 dentro del listado de enfermedades profesionales de los servidores de la salud.

6.- ¿Cuál cree Ud. que sería la justificación del empleador al momento de que se constate que no contaban con medidas de prevención ante la nueva enfermedad?

Creemos que definitivamente el empleador utilizara como justificación la no adopción de medidas preventivas por falta de información sobre la exposición al virus por parte de todas las personas en el lugar de trabajo, téngase presente que el empleador es quien juega un rol fundamental al ser responsable de la gestión de seguridad y salud de la empresa, partiendo con la evaluación del riesgo y la adopción de las medidas de prevención y protección, como son la aplicación de estrictos protocolos de trabajo, incluyendo las medidas higiénicas y de sanitización, el uso de equipos de protección personal adecuados y suficientes, el diseño de los puestos de trabajos, la organización del trabajo, la formación preventiva y la vigilancia.

Objetivo específico 2: Explicar cómo podría identificarse con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos con elevadas consecuencias en cuanto al COVID – 19.

7.- ¿Cómo se identificaría que un trabajo implica una serie de riesgos físicos extremos?

Especial énfasis debe hacerse en determinados colectivos, como es el caso de las personas en el sector de la salud que se encuentran en primera línea desarrollando tareas con alto grado de exposición y en condiciones de alta demanda; el riesgo de contagio también afecta a las personas de la cadena de abastecimiento de productos y servicios esenciales para la población, que permanecen en sus lugares de trabajo,

incluso habiendo visto aumentadas sus actividades: entre otros, comercio, transporte, agricultura, alimentación, recolección de residuos, limpieza, agua, luz, comunicaciones, así como policía, fuerzas armadas y otros servicios públicos.

**8.- ¿Los riesgos laborales que son causados por accidentes, incidentes o enfermedades son de naturaleza que condiciona el físico del trabajador?
¿O también existen otros?**

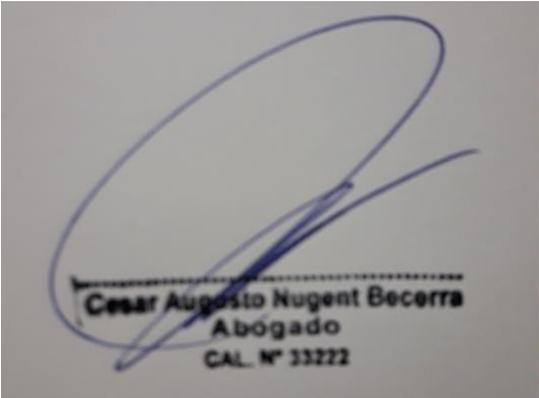
Consideramos la existencia de otros riesgos laborales, esta crisis también está produciendo graves problemas de salud mental, depresión por aislamiento, estrés por sobrecarga de trabajo, temor a perder emprendimientos, el trabajo e inseguridad respecto al futuro de las relaciones laborales, miedo al contagio, problemas de conciliación y agotamiento emocional podrán, entre otros factores, generar enfermedades mentales que podrían perdurar más allá de los efectos de la pandemia.

9.- ¿La actuación del empleador que puede ser provocada, incidiría más en el peligro de tener riesgos laborales?

Consideramos que el diálogo social, a través de mecanismos como el funcionamiento de instancias nacionales tripartitas, la negociación colectiva y los comités mixtos de seguridad y salud en las empresas son elementos clave para construir acuerdos y encontrar soluciones consensuadas en estas materias que puedan ser aplicadas de forma exitosa.

Las normas internacionales del trabajo relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) son un punto de referencia para revisar los derechos y deberes de los actores frente a la crisis provocada por el brote. Especial interés ofrecen las norma marco: el Convenio núm. 155 (seguridad y salud de los trabajadores), el Convenio núm. 161 (servicios de salud en el trabajo) y el Convenio núm. 187 (marco promocional de la SST). Entre las responsabilidades del empleador, el Convenio núm. 155 establece que, en la medida en que sea razonable y factible, el empleador debe adoptar las medidas de prevención y protección para reducir al mínimo los riesgos profesionales, suministrar ropas y equipos de protección apropiados, proporcionar formación e información adecuada y consultar a los trabajadores sobre estos aspectos.

responsabilidades del empleador, el Convenio núm. 155 establece que, en en la medida en que sea razonable y factible, el empleador debe adoptar las medidas de prevención y protección para reducir al mínimo los riesgos profesionales, suministrar ropas y equipos de protección apropiados, proporcionar formación e información adecuada y consultar a los trabajadores sobre estos aspectos.

Firma y Sello	Nombre y cargo
	<p>César Augusto Nugent Becerra</p> <p>Abogado.</p>

ANEXO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo ante los riesgos laborales del COVID-19, Ventanilla,2020”

Entrevistado/a: Elizabeth Mercedes Cruzado Timoteo

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: SUNAFIL

Objetivo general: Analizar cómo se vulnera el derecho de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales del Covid-19, Ventanilla, 2020

Premisa: La Seguridad y salud en el trabajo es aquel derecho que busca promover un sistema preventivo para que los riesgos laborales en el país disminuyan, basándose en las obligaciones del empleador en SST y penalidades en situaciones de infractoras.

1.- Entonces en base a los años de experiencia que Ud. Posee, podría mencionar ¿Como la vulneración del Derecho de seguridad y salud en el trabajo relacionado con los riesgos laborales debe de ser sancionada?

Tal como la establece el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, este tipo de infracciones son sancionadas con la imposición de multas; no obstante, a mi criterio, debería atribuírsele a la AAT la potestad de sancionar con el cierre total del centro de trabajo, si es que de la investigación se advirtiera la comisión de faltas en materia de SST de carácter insubsanable o en el caso de empleadores reincidentes en este tipo de infracciones.

Premisa: Los riesgos laborales hacen menester al posible suceso mediante el cual un trabajador sufre daño derivado de su accionar en el trabajo desencadenando un menoscabo en la salud y bienestar del contratado.

2.- Podría usted mencionar en base a sus estudios y conocimientos en la materia, precisar ¿Como el empleador puede propiciar riesgos laborales que pueden ser sufridos por el trabajador?

El empleador tiene una participación activa para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo; no solo basta con cumplir con todo lo que la ley señala (IPER, entrega de EPP, entre otros), sino que está obligado a vigilar continuamente si estos protocolos cumplen su propósito, a fin de prevenir estos riesgos labores.

Premisa: De acuerdo con la Ley 31025, se tiene por finalidad incorporar al Covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales, pero solo en el ámbito de la salud

3.- Por lo sustentado, en base a su amplia experiencia podría decirnos, ¿Cómo afecta este articulo a los derechos de seguridad y salud en el trabajo, del colaborador?

Estos implican que los trabajadores de otros sectores que contraigan esta enfermedad no podrá gozar de la protección que otorga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera se pueden mejorar las medidas de prevención respecto la seguridad respecto del Covid-19

4.- A su criterio ¿Como ayudaría las medidas de prevención en materia de seguridad en el trabajo en caso de que el trabajador contraiga el virus del Covid-19 y, como cree Ud. que se demostraría?

A fin de evitar el contagio del Covid-19, está demostrado que las mejores medidas de prevención son el uso obligatorio de mascarilla, el distanciamiento social y el lavado de manos; a lo que se le puede adicionar la desinfección continua de los lugares donde se presta labores.

La manera de demostrar que estas medidas funcionan seria con los reportes de contagio semanales o mensuales, que podría ser emitido por el médico ocupacional respectivo.

5.- ¿El mecanismo de prevención de Seguridad y Salud en el trabajo respecto del Covid-19 se encuentra regulado en el sistema normativo peruano?

Si, se encuentra regulado en la R.M N° 448-2020-MINSA, de fecha 30 de junio de 2020; a través del cual se aprobó el documento técnico denominado “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”.

6.- ¿Cuál cree Ud. que sería la justificación del empleador al momento de que se constate que no contaban con medidas de prevención ante la nueva enfermedad?

Lo usual que podría invocar el empleador para justificar la falta sería el desconocimiento de los lineamientos establecidos por el MINSA.

Objetivo específico 2: Explicar cómo podría identificarse con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos con elevadas consecuencias en cuanto al COVID – 19.

7.- ¿Cómo se identificaría que un trabajo implica una serie de riesgos físicos extremos?

La base de la prevención de riesgos laborales en la Identificación de Riesgos, ya que, evaluándose los riesgos asociados al trabajo realizado, se podrá determinar qué medidas deben tomarse para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

Primero correspondería preparar una lista de las actividades de trabajo, las áreas en las que se realiza estas actividades, las herramientas o maquinarias con las que se efectúa el trabajo, el tiempo que pasa el trabajador prestando el servicio, entre otros.

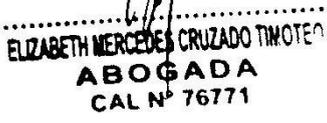
Asimismo, se puede evaluar de forma subjetiva la probabilidad de la ocurrencia de estos eventos, tomando en cuenta los sucesos presentados en un tiempo determinado.

8.- ¿Los riesgos laborales que son causados por accidentes, incidentes o enfermedades son de naturaleza que condiciona el físico del trabajador? ¿O también existen otros?

Los riesgos laborales no solo implican afectaciones físicas, ya que, de acuerdo a las condiciones o ambientes de trabajo, el trabajador puede estar sometido a riesgos psicosociales.

9.- ¿La actuación del empleador que puede ser provocada, incidiría más en el peligro de tener riesgos laborales?

Tal como indique líneas arriba, el empleador tiene una participación activa en la protección de la seguridad y salud en el trabajo del personal a su cargo; dependiendo de él la reducción o permanencia de los riesgos existentes.

Firma	Nombre y cargo
 	<p>Elizabeth Mercedes Cruzado Timoteo</p> <p>Abogada PP-SUNAFIL</p>

ANEXO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo ante los riesgos laborales del COVID-19, Ventanilla, 2020”

Entrevistado/a: Marcos Alberto Suclupe Mendoza

Cargo/profesión/grado académico: Abogado / Maestro en derecho del trabajo

Institución: Consultoría & Actualidad Laboral SAC

Objetivo general: Analizar cómo se vulnera el derecho de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales del Covid-19, Ventanilla, 2020

Premisa: La Seguridad y salud en el trabajo es aquel derecho que busca promover un sistema preventivo para que los riesgos laborales en el país disminuyan, basándose en las obligaciones del empleador en SST y penalidades en situaciones de infractoras.

1.- Entonces en base a los años de experiencia que Ud. Posee, podría mencionar ¿Como la vulneración del Derecho de seguridad y salud en el trabajo relacionado con los riesgos laborales debe de ser sancionada?

Lo cierto es que hoy en día existen sanciones pecuniarias sobre la vulneración al derecho de seguridad y salud en el trabajo, dichas sanciones son graduales dependiendo de la cantidad de trabajadores afectados y de la gravedad de la falta.

Considero que adicional a la sanción pecuniaria se debe de sancionar a los responsables directos de la vulneración del derecho de seguridad y salud en el trabajo, previo análisis e investigación de peritos especialistas en dicha seguridad y no simplemente porque lo decide un inspector laboral, que, en la gran mayoría de casos, no es especialista en riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Se debe de realizar un análisis minucioso

de la seguridad y la salud en el trabajo y no sólo dejarlo en interpretaciones administrativas.

Premisa: Los riesgos laborales hacen menester al posible suceso mediante el cual un trabajador sufre daño derivado de su accionar en el trabajo desencadenando un menoscabo en la salud y bienestar del contratado.

2.- Podría usted mencionar en base a sus estudios y conocimientos en la materia, precisar ¿Como el empleador puede propiciar riesgos laborales que pueden ser sufridos por el trabajador?

A menudo la responsabilidad del accidente laboral recae en el empleador y esto se debe a que muchos empleadores realizan sus actividades en el mundo de la informalidad, y es sabido que cuando se realizan actividades de manera informal, existe poco o nula preocupación por la seguridad y la salud del trabajador.

Otra forma de propiciar riesgos laborales es la falta de prevención, la falta de un plan que pueda prevenir los accidentes laborales.

Premisa: De acuerdo con la Ley 31025, se tiene por finalidad incorporar al Covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales, pero solo en el ámbito de la salud

3.- Por lo sustentado, en base a su amplia experiencia podría decirnos, ¿Cómo afecta este artículo a los derechos de seguridad y salud en el trabajo, del colaborador?

Si bien la ley 31025 incluye al Covid-19 en el listado de enfermedades profesionales en el ámbito de la salud, considero que no se puede generalizar dicha calificación para todos los ámbitos laborales, considerando que el Covid-19 se puede contraer en cualquier ámbito laboral, familiar, social. Por esta razón considero que no habría mayor afectación a los derechos de la seguridad y salud en el trabajo del trabajador que realce funciones distintas al ámbito de la salud. No existe un grado de discriminación, porque calificar al Covid-19 como enfermedad profesional en el ámbito de la salud obedece a un análisis objetivo toda vez que dicho personal se encuentra en contacto directo con pacientes delicados de salud y muchos pacientes afectados con el Covid 19.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera se pueden mejorar las medidas de prevención respecto la seguridad respecto del Covid-19

4.- A su criterio ¿Como ayudaría las medidas de prevención en materia de seguridad en el trabajo en caso de que el trabajador contraiga el virus del Covid-19 y, como cree Ud. que se demostraría?

Siempre se recomienda medidas de prevención ante casos de contagio del Covid-19, la ayuda de estas medidas de prevención tendrá efecto siempre que el trabajador las mantenga no sólo en el ámbito laboral, sino también en el ámbito familiar, social. El empleador debe de realizar charlas periódicas sobre las medidas de prevención ante la posibilidad del contagio del Covid-19, así como las medidas de seguridad una vez que el trabajador contraiga el Covid-19. Estas medidas de prevención ayudarían a evitar un contagio masivo de dicha enfermedad, así como mantener estable la seguridad y salud en el trabajo.

5.- ¿El mecanismo de prevención de Seguridad y Salud en el trabajo respecto del Covid-19 se encuentra regulado en el sistema normativo peruano?

En el Perú el mecanismo de prevención de seguridad y salud en el trabajo respecto al Covid-19 se encuentra en el documento técnico del Ministerio de Salud denominado: Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS- CoV-2 (Resolución Ministerial 972-2020/MINSA)

6.- ¿Cuál cree Ud. que sería la justificación del empleador al momento de que se constate que no contaban con medidas de prevención ante la nueva enfermedad?

Realmente la justificación serán diversas, dependiendo de cada actividad que realice el empleador, señalar una justificación en específico es bastante complicado, pero entiendo que dirán que si contaban con las medidas de seguridad, dando charlas, usando mascarillas, etc pero atribuyendo la responsabilidad al trabajador señalando que se contagió fuera de la empresa y en sus actividades personales.

Objetivo específico 2: Explicar cómo podría identificarse con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos con elevadas consecuencias en cuanto al COVID – 19.

7.- ¿Cómo se identificaría que un trabajo implica una serie de riesgos físicos extremos?

Considero que hoy en día los trabajos que implican riesgos físicos con elevadas consecuencias de contagio del Covid-19, son los trabajos en el ámbito de la salud, transporte, en general los trabajos en donde el contacto físico es elevado y poco controlado, reitero que todo este riesgo físico tiene su origen en la informalidad laboral, en donde no encontramos un adecuado sistema de prevención de dichos riesgos en salud y seguridad en el trabajo.

8.- ¿Los riesgos laborales que son causados por accidentes, incidentes o enfermedades son de naturaleza que condiciona el físico del trabajador? ¿O también existen otros?

No sólo afectan el aspecto físico del trabajador, también afectan el aspecto emotivo, psíquico; y no sólo al trabajador que se vio afectado de manera directa, sino también de los trabajadores que presenciaron el accidente o de quienes realizaran el trabajo de manera sustituta al trabajador accidentado.

Estas consecuencias también se ven reflejadas en la propia producción de la empresa, la misma que se va a ver disminuida por el temor, angustia de los trabajadores.

9.- ¿La actuación del empleador que puede ser provocada, incidiría más en el peligro de tener riesgos laborales?

Hablar de que los accidentes laborales han sido provocados por el empleador, tendría una connotación penal, y claro que incidiría más en el peligro de tener riesgos laborales, porque ya no sería un peligro sino un delito.

Finalmente considero que podemos señalar que realmente no existen accidentes laborales, lo que existe es una “falta de prevención de los accidentes laborales”.

Firma	Nombre y cargo
	<p data-bbox="836 674 1353 707">Marcos Alberto Suclupe Mendoza</p> <p data-bbox="986 824 1203 857">DNI: 10206537</p> <p data-bbox="954 976 1235 1010">REG. C.A.L. 37553</p>

ANEXO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo ante los riesgos laborales del COVID-19, Ventanilla,2020”

Entrevistado/a:

Carlos Alexander Aparcana Guillen

Cargo/profesión/grado académico:

Especialista Legal / Abogado / Bachiller

Institución: SUNAFIL

Objetivo general: Analizar cómo se vulnera el derecho de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales del Covid-19, Ventanilla,2020

Premisa: La Seguridad y salud en el trabajo es aquel derecho que busca promover un sistema preventivo para que los riesgos laborales en el país disminuyan, basándose en las obligaciones del empleador en SST y penalidades en situaciones de infractoras.

1.- Entonces en base a los años de experiencia que Ud. Posee, podría mencionar ¿Como la vulneración del Derecho de seguridad y salud en el trabajo relacionado con los riesgos laborales debe de ser sancionada?

El empleador debe ser sancionado económicamente, mediante multas impuesta por la Autoridad Administrativa de Trabajo, como actualmente se hace.

Premisa: Los riesgos laborales hacen menester al posible suceso mediante el cual un trabajador sufre daño derivado de su accionar en el trabajo desencadenando un menoscabo en la salud y bienestar del contratado.

2.- ¿Podría usted mencionar en base a sus estudios y conocimientos en la materia, precisar ¿Como el empleador puede propiciar riesgos laborales que pueden ser sufridos por el trabajador?

El empleador propicia riesgos laborales cuando no identifica los riesgos laborales por cada puesto de trabajo y cuando no entrega equipos de protección personal cuando es necesario.

Premisa: De acuerdo con la Ley 31025, se tiene por finalidad incorporar al Covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales, pero solo en el ámbito de la salud

3.- Por lo sustentado, en base a su amplia experiencia podría decirnos, ¿Cómo afecta este artículo a los derechos de seguridad y salud en el trabajo, del colaborador?

El trabajador de otro sector que contrae COVID-19, no gozará de la protección del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR, pero deberá recibir la protección y tratamiento que corresponden por una enfermedad común, esto es cobertura en el Seguro Social de Salud, ya sea, ante Essalud o EPS, según corresponda. En caso genere incapacidad que le impida seguir laborando, podrá solicitar el otorgamiento de pensión de invalidez, ya sea, en el SNP o SPP, según corresponda.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera se pueden mejorar las medidas de prevención respecto la seguridad respecto del Covid-19

4.- A su criterio ¿Como ayudaría las medidas de prevención en materia de seguridad en el trabajo en caso de que el trabajador contraiga el virus del Covid-19 y, como cree Ud. que se demostraría?

Las medidas de prevención como el distanciamiento y el lavado de manos, permiten que se reduzcan la posibilidad de contagio y puede demostrarse identificando el número de contagios correspondientes a los periodos de implementación de la medida de protección versus antes de dichas medidas.

5.- ¿El mecanismo de prevención de Seguridad y Salud en el trabajo respecto del Covid-19 se encuentra regulado en el sistema normativo peruano?

Si, se encuentra regulado a través del documento técnico “Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, de fecha 30 de junio de 2020.

6.- ¿Cuál cree Ud. que sería la justificación del empleador al momento de que se constate que no contaban con medidas de prevención ante la nueva enfermedad?

El empleador podrá invocar el desconocimiento de las medidas de prevención ante una nueva enfermedad, pero tendrá que acreditar que a la fecha de la verificación no había medidas de prevención aprobadas y conocidas por los empleadores.

Objetivo específico 2: Explicar cómo podría identificarse con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos con elevadas consecuencias en cuanto al COVID – 19.

7.- ¿Cómo se identificaría que un trabajo implica una serie de riesgos físicos extremos?

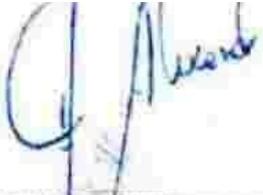
Se identifica mediante la elaboración de la identificación de peligros y evaluación de riesgos- IPER, o mediante su actualización conforma a la ley dentro del alcance de la Ley 29783 y su reglamento.

8.- ¿Los riesgos laborales que son causados por accidentes, incidentes o enfermedades son de naturaleza que condiciona el físico del trabajador? ¿O también existen otros?

Existen otros riesgos como los denominados riesgos psicosociales, tales como estrés laboral, síndrome de burnout, violencia laboral, los que generan un daño psicológico.

9.- ¿La actuación del empleador que puede ser provocada, incidiría más en el peligro de tener riesgos laborales?

La actuaciones del empleador si incide, en la existencia de riesgos laborales, porque según su actuación puede eliminar, reducir o mantener los riesgos existentes.

Firma	Nombre y cargo
 CARLOS A. APARCANA GUILLEN ABOGADO Reg. CAL. 53147	Carlos Alexander Aparcana Guillen Especialista Legal

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo ante los riesgos laborales del COVID-19, Ventanilla, 2020”

Entrevistado/a: Joanna Montoya Tirado

Cargo/profesión/grado académico: Gerente general/Administradora

Institución: Comercializadora Pesquera F&J S.A.C

Fecha: 22 de octubre del 2021

Objetivo general: Analizar cómo se vulnera el derecho de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales del Covid-19, Ventanilla, 2020

Premisa: La Seguridad y salud en el trabajo es aquel derecho que busca promover un sistema preventivo para que los riesgos laborales en el país disminuyan, basándose en las obligaciones del empleador en SST y penalidades en situaciones de infractoras.

1.- Entonces en base a los años de experiencia que Ud. posee, podría mencionar ¿Cómo la vulneración del Derecho de seguridad y salud en el trabajo relacionado con los riesgos laborales debe de ser sancionada?

La vulnerabilidad del derecho a estar seguro y de salud en el trabajo, en vinculación con los riesgos de naturaleza laboral deben de ser sancionados, con las actuales leyes donde el sistema legislativo correspondiente debe estar inspirado en legislaciones de orden internacional, donde esto, contribuya con hacer que las sanciones mejoren su efectividad en el tiempo, siendo que toda sanción para este tipo de casos, de relevancia legal se den con proporcionalidad, justicia, así como bajo un principio de legalidad.

Premisa: Los riesgos laborales hacen menester al posible suceso mediante el cual un trabajador sufre daño derivado de su accionar en el trabajo desencadenando un menoscabo en la salud y bienestar del contratado.

2.- Podría usted mencionar en base a sus estudios y conocimientos en la materia, precisar ¿Cómo el empleador puede propiciar riesgos laborales que pueden ser sufridos por el trabajador?

El empleador puede contribuir con fomentar la relevancia de evitar estragos laborales tomando en cuenta todas las medidas de seguridad laboral ya existentes, así como investigando en el ámbito internacional como hacen las empresas para ofrecer una calidad de seguridad laboral óptima a la persona de los trabajadores, donde todo empleador debe siempre dar a conocer la importancia de mantener siempre parámetros de seguridad en una entidad empresarial los fines de dicho actuar.

Premisa: De acuerdo con la Ley 31025, se tiene por finalidad incorporar al Covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales, pero solo en el ámbito de la salud

3.- Por lo sustentado, en base a su amplia experiencia podría decirnos, ¿Cómo afecta este artículo a los derechos de seguridad y salud en el trabajo, del colaborador?

En el presente caso afecta al derecho de la seguridad y salud laboral; del colaborador en sentido de que la enfermedad de la pandemia vigente, al no hallarse implicada en el listado de enfermedades de clase profesional en general, solo, en el rubro de salubridad, es entonces que no habría podría decirse, una debida rigurosidad en cuanto a la implementación de medidas de protección hacia el trabajador, siendo que este, se hallaría vulnerable a contraer la enfermedad, siendo esto, una situación que las autoridades, el gobierno deben resolver, en conjunto con los grupos sindicales quienes deben poner apropiado énfasis en cuanto a pedir se modifique la legislación pertinente para que la enfermedad, sea implementada dentro de la lista de enfermedades profesionales en todos los sectores, para que las medidas de resguardo laboral estén adecuadas para todo trabajador, y no solo en el ámbito laboral de salud.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera se pueden mejorar las medidas de prevención respecto la seguridad respecto del Covid-19

4.- A su criterio ¿Como ayudaría las medidas de prevención en caso de que el trabajador contraiga el virus del Covid-19 y, como cree Ud. que se demostraría?

Las medidas de protección ayudarían en caso el trabajador, resulte con el covid en sentido de que, ello, permitiría que exista un control de quien se contagió, quien debe ser de manera temporal ser excluido del grupo laboral, por el tema de salud, donde siendo el caso, esto puede ser demostrado, mediante la observación, por un tema de seguimiento observativo, donde las autoridades pueden ser partícipes de ello, donde esto lo permitiría la entidad empresarial, para que se vea como se actúa ante estos casos, y lógicamente para que se compruebe la verdad, de que la empresa está muy comprometida con cuidar de la salud de sus trabajadores.

5.- ¿El mecanismo de prevención de Seguridad y Salud en el trabajo respecto del Covid-19 se encuentra regulado en el sistema normativo peruano?

Actualmente, en base a las informaciones que brindan ciertos medios de comunicación, de leer todo lo relacionado al respecto del tema, puede decirse que si, donde asimismo, es crucial que siempre se haga por parte del gobierno un recordatorio de todos los alcances que tiene la ley de prevención de Seguridad y Salud en el trabajo respecto del Sars cov II, mediante programas virtuales, aplicaciones, todo medio o canal pertinente que permita que el pueblo, esté al tanto debidamente de dicha legislación.

6.- ¿Cuál cree Ud. que sería la justificación del empleador al momento de que se constate que no contaban con medidas de prevención ante la nueva enfermedad?

La justificación, podría el jefe decir, que no había presupuesto empresarial dinerario pertinente; debido a la actual coyuntura que se vive por causa del coronavirus, donde igual la autoridad competente, como el MINTRA, podría sancionarlo donde todo empleador, debe siempre garantizar el debido resguardo a la salud de sus trabajadores.

Objetivo específico 2: Explicar cómo podría identificarse con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos con elevadas consecuencias en cuanto al COVID – 19.

7.- ¿Cómo se identificaría que un trabajo implica una serie de riesgos físicos extremos?

Se identificaría que un trabajo implica una secuencia de riesgos extremos físicos, al observar que no hay adecuadas medidas, estándares de seguridad laboral, siendo el caso; por ejemplo, cuando una autoridad quien representa al Ministerio de trabajo va a ver como se desempeña en este sentido, el de la seguridad; a una empresa donde de advertirse ello, debe efectuarse no solo el llamado de atención respectivo, sino también, que el empleador, ponga todos los componentes necesarios para que no exista riesgo extremo alguno en favor de los trabajadores.

8.- ¿Los riesgos laborales que son causados por accidentes, incidentes o enfermedades son de naturaleza que condiciona el físico del trabajador? ¿O también existen otros?

No, dado que el trabajador puede tener un físico determinado, otros, otro, donde lo importante, es que el superior siempre vele porque se evite la manifestación de cualquier clase de riesgo laboral en el área de trabajo, en donde todo riesgo laboral, debe tener una adecuada prevención, por parte de mecanismos para dicha finalidad que debe presentar todo empleador.

9.- ¿La actuación del empleador que puede ser provocada, incidiría más en el peligro de tener riesgos laborales?

No necesariamente, debido a que la parte activa de la relación laboral, siendo el caso, aunque cayese en alguna provocación del trabajador, no podría necesariamente darse una situación de despido, o alguna otra que ponga en riesgo su integridad en general, del trabajador, donde el superior de ser el caso, podría simplemente amonestarlo, o imponerle cierta sanción disciplinaria, siendo que todo trabajador siempre debe respetar a su empleador y viceversa.

Firma y Sello	Nombre y cargo
 JOANNA L. MONTOYA TIRADO GERENTE GENERAL COMERCIALIZADORA PESQUERA F&J S.A.C.	Joanna Lizbeth Montoya Tirado DNI: 40958527 Gerente General F&J S.A.C

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “El Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo ante los riesgos laborales del COVID-19, Ventanilla,2020”

Entrevistado/a: FEDERICO FERRARI

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO - MAESTRANDO

Institución: UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES – UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA

Fecha: 20/10/2021

Objetivo general: Analizar cómo se vulnera el derecho de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales del Covid-19, Ventanilla, 2020

Premisa: La Seguridad y salud en el trabajo es aquel derecho que busca promover un sistema preventivo para que los riesgos laborales en el país disminuyan, basándose en las obligaciones del empleador en SST y penalidades en situaciones de infractoras.

1.- Entonces en base a los años de experiencia que Ud. Posee, podría mencionar ¿Como la vulneración del Derecho de seguridad y salud en el trabajo relacionado con los riesgos laborales debe de ser sancionada?

Con la acción directa contra los empleadores para responder por los daños, reduciendo las instancias administrativas y estableciendo una responsabilidad solidaria junto con la aseguradora laboral.

Premisa: Los riesgos laborales hacen menester al posible suceso mediante el cual un trabajador sufre daño derivado de su accionar en el trabajo desencadenando un menoscabo en la salud y bienestar del contratado.

2.- Podría usted mencionar en base a sus estudios y conocimientos en la materia, precisar ¿Como el empleador puede propiciar riesgos laborales que pueden ser sufridos por el trabajador?

Lo más usual en los accidentes de trabajo es la carencia de instrumentos de seguridad. No se deben descuidar hechos que tienen un nexo causal mediato para con los accidentes y fueron probados científicamente en reiteradas ocasiones: la falta de alimentación adecuada (por bajo salario o poco tiempo dealmuerzo) o el cansancio por trabajar jornadas que afectan su salubridad y descanso.

Premisa: De acuerdo con la Ley 31025, se tiene por finalidad incorporar al Covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales, pero solo en el ámbito de la salud

3.- Por lo sustentado, en base a su amplia experiencia podría decirnos, ¿Cómo afecta este articulo a los derechos de seguridad y salud en el trabajo, del colaborador?

Que una enfermedad no se encuentre listada como profesional, no elimina el derecho al resarcimiento si fue contraída prestando tareas o por un actuar temerario del empleador. Considero que la solución se encuentra en los organismos jurisdiccionales más que en los legislativos, aplicando los principiosrectores del derecho del trabajo y de prevención del daño.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera se pueden mejorar lasmedidas de prevención respecto la seguridad respecto del Covid-19

4.- A su criterio ¿Como ayudaría las medidas de prevención en caso de que el trabajador contraiga el virus del Covid-19 y, como cree Ud. que se demostraría?

La prueba es lo más complicado ante casos de COVID, por lo que es crucial las testimoniales y documental o informativa que compruebe que otros trabajadores del establecimiento lo contrajeron de manera simultánea. Al llegar este tipo de reclamos al juzgador, se evalúan las prácticas laborales del empleador, donde se puede llegar a tener un indicio de la metodología de prevención que posee ensus establecimientos.

5.- ¿El mecanismo de prevención de Seguridad y Salud en el trabajo respecto del Covid-19 se encuentra regulado en el sistema normativo peruano?

En el Perú el mecanismo de prevención de seguridad y salud en el trabajo respecto al Covid-19 se encuentra en el documento técnico del Ministerio de Salud denominado: Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARSCoV-2 (Resolución Ministerial 972-2020/MINSA).

6.- ¿Cuál cree Ud. que sería la justificación del empleador al momento de que se constate que no contaban con medidas de prevención ante la nueva enfermedad?

No cabe ninguna justificación válida, pero se ha llegado a volcar en presentaciones judiciales que no se adoptaron medidas porque presumía que mientras todos estén con una dosis de vacuna se encontraban exentos de los riesgos.

Objetivo específico 2: Explicar cómo podría identificarse con precisión que un trabajo implica una serie de riesgos físicos con elevadas consecuencias en cuanto al COVID – 19.

7.- ¿Cómo se identificaría que un trabajo implica una serie de riesgos físicos extremos?

Toda persona que preste tareas con enfermos de COVID, como así también los que las realicen en entornos sin ventilación y en constante contacto con muchas personas, como el transporte de pasajeros.

8.- ¿Los riesgos laborales que son causados por accidentes, incidentes o enfermedades son de naturaleza que condiciona el físico del trabajador? ¿O también existen otros?

La afectación física del trabajador no es la única, ya que en los últimos años se comenzó a aceptar los rubros ocasionados en el daño moral y psicológico, adoptándolo con bases en el derecho civil y bajo la figura del mobbing. El avance del cuidado de la salud mental trajo un insoslayable reconocimiento del daño sobre la faz espiritual de la persona.

9.- ¿La actuación del empleador que puede ser provocada, incidiría más en el peligro de tener riesgos laborales?

Junto con las facultades directrices del empleador surgen las obligaciones protectorias, hechos que fácticamente y por causales económicas muchas veces las patronales las descuidan. Lo que deberíamos “importar” del derecho civil y de consumidor es el daño punitivo, a fin de que en la ecuación de prevenir el daño, resulte más económico que

incumplir y pagar por el daño de algunos afectados que no se puedan eludir.

Firma y Sello	Nombre y cargo
 <p data-bbox="368 853 687 954">FEDERICO FERRARI ABOGADO CPACF T140 F557</p>	<p data-bbox="858 591 1385 815">FEDERICO FERRARI ABOGADO CPACF T140 F557 PROFESOR UBA SECRETARIO CIFIJ SUDAMERICA</p>

ANEXO 5

ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: El derecho de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales del covid-19, Ventanilla, 2020

Objetivo general: Analizar cómo se vulnera el Derecho de Seguridad y salud en el Trabajo ante los riesgos Laborales del covid-19, Ventanilla, 2020

Autor: Castro Rojas Michelle Alexandra y Medina Briceño Karlita Susan del Carmen

Fecha: 03/10/21

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Mendoza, J. (2021). La seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Mining Solutions Perú SAC, de la región Moquegua 2020. http://3.17.44.64/handle/20.500.12819/984</p> <p>(Tesis)</p>	<p>[...] este trabajo se manifiesta como una herramienta para las organizaciones, para que de alguna forma sea entendible, que para el empleado la seguridad no solo es un hecho beneficioso, sino que aquel es complementario en un beneficio para la empresa porque dotando de seguridad - salud a sus empleados lograría tener en el trabajo un mayor rango de desempeño. (p. 2)</p> <p>(Recomendación)</p>	<p>La seguridad y salud en el centro de labores, es vital la organización, donde un trabajador de seguridad; es un factor de beneficio donde este protege a la empresa, donde si la entidad se halla protegida el nivel de productividad podría aumentar considerablemente, debido a que la misma esta resguardada de agentes contrarios a la ley, de parte del empleado de seguridad.</p>	<p>Sin una seguridad debida en una entidad empresarial, no existirá cabida para que la empresa, sea competente laboralmente, en el ámbito de productividad, en adquirir mejores utilidades, ya que si agentes antijurídicos, perturban de forma alguna la misma, esta no podría lógicamente alcanza los objetivos propuestos respecto a sus ganancias a un cien por ciento.</p>

<p>Zimmermann. (2016). La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.</p> <p>https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492016000200001&script=sci_arttext&tIng=en</p>	<p>En España la incidencia de accidentes de trabajo experimenta una tendencia de disminución donde, el análisis de la siniestralidad laboral revela bastas desigualdades en las distinguidas disciplinas de actividad. [...] la incidencia de accidentes laborales de cada rubro y al número de trabajadores ocupados en ella, las esenciales ramas han de estar principalmente representadas por la fabricación de elementos metálicos, construcción e Industria alimenticia. [...] (p.6)</p> <p>(Recomendación)</p>	<p>Los accidentes laborales, en países desarrollos más al nuestro como en España, pues existe una secuencia de actividades de prevención del ámbito laboral, no hay rango elevado de aquello, donde no hay, asimismo, debida congruencia en las disciplinas de alguna actividad de labores.</p>	<p>Se precisa que en estados más avanzados al nuestro, es posible reducir la tasa de accidentes, si existe una cultura de prevención para ello, donde es preciso que nuestro país, analice como hacen otros estados avanzados, para mejorar su calidad de dar seguridad a los trabajadores.</p>
<p>Rivera, D. Et. al (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico.</p> <p>http://www.revistaespacios.com/a18v39n28/18392831.html</p>	<p>[...] Se recomienda la necesidad de valorar riesgos psicosociales, con fin de determinar la condición actual, y hacer la prevención de estos, buscando fomentar la salud mental en el ambiente laboral. (p. 4)</p> <p>(Recomendación)</p>	<p>Es necesario el valorar los riesgos de índole psicosocial para que puedan ser prevenidos, donde países más desarrollados por una cuestión de cultura, promocionan la salud mental en el entorno laboral.</p>	<p>Sin una apropiada valoración de riegos psicosociales, no puede haber una pertinente prevención donde por ende, no se promocionaría como es debido, la salud mental, en un ambiente de trabajo.</p>

<p>Payá, R. (2020). Seguridad y salud laboral en el área mediterránea de relaciones laborales: factores determinantes y análisis comparado. Universidad de Valencia, España.</p> <p>https://www.redalyc.org/jatsRepo/4959/495964701002/495964701002.pdf</p>	<p>[...] el sistema de vínculos laborales de la zona mediterránea se ha caracterizado por poseer mayor conflictividad entre capital y trabajo, siendo que hay más intervención estatal en la regulación de normativas empleadoras y la extensión erga omnes (eficiencia general) de los convenios con rango de colectividad. (p.2)</p> <p>(Recomendación)</p>	<p>Existen zonas en el planeta donde ha habido una alta conflictividad, entre el área gubernamental y empleadora, siendo ello una situación de zozobra y perturbación en áreas parte del mediterráneo.</p>	<p>Se determinó que en áreas de tipo mediterráneas, no hay un bien común laboral entre el empleador y el gobierno, donde hay percances, siendo que ello es perturbador en el sentido laboral hablando de manera general.</p>
<p>Zavaleta, D. (2020). Riesgo laboral en los enfermeros que trabajan en centro quirúrgico del Hospital Gustavo Lanatta Lujan Huacho 2020.</p> <p>http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4531</p> <p>(Tesis)</p>	<p>[...] la Comunidad Andina de Naciones, presentaría documentación de salud y seguridad laboral, dice que hay obligatoriedad del grupo para tener políticas en la evitar riesgos en el trabajo y ver que se cumplan; pero no se sabe de la promoción de salud en sus laboradores [...] (p.3)</p> <p>(Recomendación)</p>	<p>La CAN, posee documentos donde dice que toda institución laboral, debe tener parámetros defensores de la seguridad integral de sus trabajadores, donde no hay debida promoción de la salud, derecho de vital importancia.</p>	<p>Se ha determinado que para que los trabajadores tengan mejor calidad de vida en su centro laboral, es preciso que existan solidos parámetros de resguardo de estos, donde se debe siempre fomentar lo importante que es el derecho a la salud.</p>

<p>Gómez, A.; Merino, P.; Espinoza, C.; Cajías, P. (2018). I Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Quito: siniestralidad laboral. https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/115/143</p>	<p>[...] se halló en la ciudad de Quito una aprox. De la siniestralidad laboral declarada por los trabajadores donde pueden ayudar a plantear hipótesis sobre los factores de riesgo laboral que pudiesen intervenir en la cadena causal de los accidentes de trabajo y la formulación de un marco normativo nuevo, adaptado al contexto ecuatoriano [...] (p.31) (Recomendación)</p>	<p>Existe una siniestralidad laboral manifestada por los trabajadores donde pueden colaborar a expresar ciertas hipótesis, acerca de componentes de riesgo en la labor que pueden fomentar la prevención de accidentes en el trabajo.</p>	<p>En resumidas cuentas, la siniestralidad laboral, es un factor de cambio positivo el cual puede ayudar en cuanto a dar a conocer supuesto sobre elementos riesgosos en un centro laboral, donde se pueden prevenir asimismo accidentes laborales.</p>
<p>Tuárez, D. (2021). Identificación de factores de riesgo laborales psicosociales en la parroquia Rio chico, de la ciudad de Portoviejo durante el año 2020 /. http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/27529 (Tesis)</p>	<p>Los riesgos psicosociales actuales han sido investigados con fuerza debido a la incidencia en riesgos de salubridad en los trabajadores, [...] la soledad, depresión, agotamiento emocional, evidenciadas en trabajadores nacionales e internacionales, [siendo ello una problemática la cual debe siempre ser atendida por el estado.] (p.1) (Recomendación)</p>	<p>Por el contexto actual, se ha investigado a profundidad, sobre los riesgos de índole psicosocial, como esto incide en los trabajadores, donde estos, manifiestan soledad, depresiones, pasando ello tanto en el plano internacional, como nacional.</p>	<p>Es evidente que deben realizarse siempre investigaciones, las cuales permitan, combatir cuestiones de importancia social, como el caso de las afecciones psicosociales de los trabajadores, para que aquellos, presenten una adecuada calidad de vida laboral, donde sus necesidades pertinentes sean satisfechas.</p>

<p>Rosales, C. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000400106&script=sci_arttext&tlng=pt</p>	<p>[...] la reunión de trabajadores en los sindicatos desempeña rol crucial en cuanto a regular y propiciar las condiciones de trabajo y organizaciones, donde los estándares para mejorar la calidad de la seguridad y evitar el riesgo frente a que los trabajadores sufran accidente alguno, decrezcan, donde se vería una influencia en la toma de decisiones del funcionamiento sistemático. (p.28)</p> <p>(Recomendación)</p>	<p>Cuando hay reuniones laborales, en estas se pueden desarrollar medidas de seguridad con mayor efectividad, así como evitar, decir medidas que se orienten a que los trabajadores no sufran de padecer alguno en su centro de trabajos.</p>	<p>Se detalló, que un factor que genera la mejora de para mayor eficacia de las medidas de protección, para evitar riesgos laborales son las reuniones coordinadas en el ámbito laboral, donde todos los partícipes deben participar activamente, expresando ideas siempre con claridad.</p>
<p>Benavides, F.; Delclós, J. & Serra, Consol (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. https://www.scielosp.org/article/gs/2018.v32n4/377-380/</p>	<p>La coordinación es necesaria establecida la actual reforma del mercado laboral y de las prestaciones sociales, como por ejemplo el retraso en la edad de jubilación, pues la prolongación y fragmentación de la vida laboral hacen más necesaria esta coordinación que ofrezca seguridad cuando se padece un problema de salubridad. (p.2)</p> <p>(Recomendación)</p>	<p>El factor de coordinación es apropiado para que el mercado laboral, se actualice, así como las respectivas prestaciones sociales, el alargue y división de la vida del trabajador, hace más preciso el que deba haber una coordinación, donde incluso esta puede ser preventiva en favor a que la calidad de la salud del laborioso sea óptima.</p>	<p>Se ha determinado que, sin el componente de una buena coordinación en el centro de laboral, es inalcanzable el objetivo de hacer efectivo resguardo a la salud del trabajador, donde la calidad de vida de aquel sufriría un menoscabo a consecuencia de una inadecuada coordinación sobre la salud en el trabajo, afectando esto gravemente al colaborador, causándole perjuicios físicos y emocionales.</p>