



**UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 49 INCISO
D) DE LA LEY N° 29783 Y EL INCUMPLIMIENTO
DE LA MISMA POR PARTE DE LAS EMPRESAS
DE TELEFONIA MOVIL DEL DISTRITO DE
CHICLAYO PERIODO 2015-2016.**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autores

Montoya Segura Jesús Janiz

Silva Rubio David Javier

Pimentel, ABRIL del 2018

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Título de la investigación:

ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 49 INCISO D) DE LA LEY N° 29783 Y EL INCUMPLIMIENTO DE LA MISMA POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE TELEFONIA MOVIL DEL DISTRITO DE CHICLAYO PERIODO 2015-2016.

1.2. Línea de investigación:

Derecho Privado Civil/Derecho Laboral

1.3. Autores:

Montoya Segura Jesus Janiz

Silva Rubio David Javier

1.4. Asesor metodólogo:

Dr. Samillan Carrasco José Luis

1.5. Asesor especialista:

Dr. Bossio Suarez Héctor L.

1.6. Tipo y diseño de investigación:

Teorico Puro básico; causal explicativo

1.7. Facultad y Escuela Académico Profesional:

Facultad de Derecho/Escuela de Derecho

1.8. Período:

Marzo - Junio del 2016

1.9. Fecha de inicio y término del proyecto:

Marzo - Julio del 2016

1.10. Presentado por:

Silva Rubio David Javier

Montoya Segura Jesús Janiz

1.11. Aprobado:

Dr. Samillan Carrasco José Luis

Asesor Metodológico

Dr. Bossio Suarez Héctor L.

Asesor Especialista

1.12. Fecha de presentación:

Abril del 2018

DEDICATORIA

“Esta investigación se la dedico a mis padres por su amor, trabajo, sacrificios y apoyo incondicional en todos los aspectos de mi vida para poder cumplir mis metas”

LOS AUTORES

AGRADECIMIENTO

A mi hermana Alely Montoya por ser un ejemplo de hermana mayor y ayudarme en momentos difíciles, a mi hermana Rocio Montoya por siempre darme su apoyo y sus consejos , a mi padre , a mi madre y a todas aquellas personas que participaron de manera directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis

¡GRACIAS A USTEDES!

Jesús J. Montoya segura.

A mi madre Diana Rubio por brindarme siempre su apoyo incondicional y haber depositado su confianza sobre mi persona y a su vez agradezco haberme inculcado los valores principales que hoy rigen mi vida; a mi Padre David Silva por mostrarse siempre presto a brindarme su ayuda en los diversos momentos que se presentaron en mi vida académica y a mi hermana Gabriela Silva por brindarme siempre sus palabras de aliento en la elaboración de este tema. ¡Gracias a ustedes Familia!

David J. Silva Rubio

Resumen

Mediante la siguiente investigación denominada: “Análisis Jurídico del artículo 49 inciso d) de la Ley N° 29783 y el incumplimiento de la misma por parte de las empresas de telefonía móvil del distrito de Chiclayo periodo 2015-2016”; se pretende dar conocer un estudio en cuanto al tema de seguridad y salud en el centro de labores.

Es de verse que dicho tema tiene su amparo en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N°29783, dicha ley tiene la obligación de plantear medidas preventivas, principalmente para los trabajadores. Para lograr este propósito, cuenta con el control del Estado, la fiscalización y la participación de los trabajadores mediante las organizaciones sindicales.

El objetivo de la presente investigación se centró en el análisis jurídico e incumplimiento del artículo 49 inciso d) de la Ley N° 29783 y su reglamento. Es preciso resaltar además que se planteó una modificación parcial de la norma en mención y de su reglamento con la finalidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores como el derecho a la salud y derecho a la integridad moral, psíquica y física de los trabajadores.

La problemática radica básicamente en que a la actualidad, algunas empresas de telefonía móvil del distrito de Chiclayo incumplen con la evaluación medico ocupacional de los trabajadores, este aspecto se encuentra regulado en el inciso d) del artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; es así que al momento de analizar concienzudamente la norma referente al examen médico ocupacional, resulta ser insuficiente para garantizar el respeto de los derechos del trabajador; ya que esta no brinda el debido valor al factor humano desprotegiendo la salud psíquica y física del trabajador. La metodología de la investigación utilizada fue descriptiva – explicativa

Palabras Clave: exámenes médicos ocupacionales, derecho a la salud y derecho a la integridad.

Abstrac

Through the following investigation called: "Legal Analysis of article 49 clause d) of Law No. 29783 and the breach of it by the mobile telephone companies of the district of Chiclayo 2015-2016 period"; It is intended to provide a study on the subject of safety and health in the workplace.

It is to be seen that this issue has its protection in the Law on Safety and Health at Work - Law No. 29783, this law has the obligation to propose preventive measures, mainly for workers. To achieve this purpose, it has the control of the State, the control and participation of workers through trade union organizations.

The objective of the present investigation was focused on the legal analysis and noncompliance of article 49 clause d) of Law No. 29783 and its regulations. It should also be noted that a partial modification of the aforementioned rule and its regulations was proposed in order to safeguard the rights of workers such as the right to health and the right to moral, psychological and physical integrity of workers.

The problem lies basically in the fact that currently, some mobile phone companies in the district of Chiclayo fail to comply with the occupational medical evaluation of workers, this aspect is regulated in paragraph d) of article 49 of the Health and Safety Law in the job; Thus, when analyzing the norm regarding the occupational medical examination, it is insufficient to guarantee respect for the worker's rights; since it does not provide the due value to the human factor without protecting the health, psychological and physical integrity of the worker.

The methodology of the research used was descriptive - explanatory

Keywords: occupational medical exams, right to health and right to integrity.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “Análisis Jurídico del artículo 49 inciso d) de la Ley N° 29783 y el incumplimiento de la misma por parte de las empresas telefonía móvil del distrito de Chiclayo periodo 2015-2016”; busca mejorar el respeto de los derechos de los trabajadores, garantizando el derecho a la salud y derecho a la integridad física y psíquica del trabajador.

La presente investigación desarrolló un análisis doctrinario, jurídico y comparativo de leyes Nacionales y Extranjeras, así mismo se llevó a cabo un estudio referente al incumplimiento normativo, los cuales fueron de gran importancia y base para cumplir con los objetivos propuestos.

Los exámenes médicos ocupacionales son un acto médico mediante el cual se interroga y examina al trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Es de vital importancia saber que los exámenes médicos ocupacionales deben de ser realizados por un médico especialista en salud ocupacional o en medicina de trabajo. Además se encuentra regulado en el artículo 49 inciso d) de la Ley de Seguridad y salud en el trabajo Ley N°29783 la cual se refiere textualmente lo siguiente: “Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral.

La presente Tesis se encuentra dividida conforme a la obra de Caballero. A. (2006).

En el Primer Capítulo, hacemos mención a los Planteamientos Metodológicos, donde se establece el problema, los objetivos de la investigación, la hipótesis, las variables y el diseño de ejecución debidamente estructurados

En el Segundo Capítulo hacemos referencia al marco referencial teniendo en cuenta planteamientos teóricos, normas y legislación comparada relacionada al tema investigado.

En el Tercer Capítulo analizaremos la realidad para así de esta manera lo cual determinara mediante los cuadros estadísticos de la existencia de un problema y un claro incumplimiento de la norma.

En el Cuarto Capítulo se analizará de manera concienzuda los datos obtenidos en el capítulo anterior corroborando así una clara insuficiencia e inaplicación de la norma, lo cual genera un menosprecio por los derechos de los trabajadores.

En el Quinto Capítulo Conclusiones, trata sobre las soluciones a las que arribamos de la realidad analizada; esto es según la contrastación de cada una de las cuatro sub-hipótesis planteadas y la conclusión general que está fundamentada con la contrastación de la hipótesis global.

El Capítulo VI, referido a las Recomendaciones a las que hemos arribado

El Capítulo VII, referido a la Propuesta Legislativa.

INDICE

INTRODUCCIÓN	- 6 -
CAPITULO I: MARCO METODOLOGICO	- 13 -
1.1. El Problema	- 13 -
1.1.1. Selección del problema:	- 14 -
1.1.2. Antecedentes del Problema	- 14 -
1.1.3. Formulación Del Problema	- 24 -
1.1.4. Justificación de la problemática	- 25 -
1.2. Objetivos de la investigación	- 25 -
1.2.1. Objetivo General	- 25 -
1.2.2. Objetivos Específicos:	- 26 -
1.3. Hipótesis	- 26 -
1.3.1. Hipótesis global	- 26 -
1.4. Variables.....	- 28 -
1.4.1. Identificación de variables.....	- 28 -
1.4.3. Clasificación de las variables.	- 31 -
1.4.4. Definición de las variables	- 32 -
1.5. Tipo y diseño de investigación	- 32 -
1.5.1. Tipo de Investigación	- 32 -
1.5.2. Diseño de la Investigación	- 32 -
1.6. Población y muestra	- 32 -
1.6.1. Muestra.....	- 33 -
1.7. Métodos, técnicas e instrumentos para recolección de datos.	- 34 -
1.7.1. Métodos.....	- 34 -
1.7.2. Técnicas e instrumentos	- 34 -
1.8. Tratamiento de datos	- 35 -
1.9. Forma de análisis de las informaciones	- 35 -
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL	- 36 -
2.1 Planteamientos teóricos	- 36 -
2.1.1. Primer Subcapítulo: TRABAJO.	- 36 -
2.1.2. Segundo Subcapítulo: EL DERECHO DEL TRABAJO.	- 40 -

2.1.3. Tercer Subcapítulo: Obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. - 48 -	
2.1.4. Cuarto Subcapítulo: Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo	- 51 -
2.1.5. Quinto Subcapítulo: Procedimiento Inspectivo	- 69 -
2.1.6. Sexto Subcapítulo: Examen Médico Ocupacional	- 71 -
CAPITULO III: DESCRIPCION DE LA REALIDAD	- 73 -
3.1. Identificación de los informantes	- 73 -
3.2. Los resultados obtenidos de la comunidad jurídica con respecto al nivel de conocimiento de conceptos básicos, con relación a los exámenes médicos ocupacionales regulado en el inciso d) del artículo 49 de la Ley N° 29783.	- 74 -
3.3. Razones por los cuales no se eligieron algunos conceptos básicos ..	- 75 -
3.4. Los resultados obtenidos de la comunidad jurídica con respecto al nivel de conocimiento de la normativa, con relación a los exámenes médicos ocupacionales regulado en el inciso d) del artículo 49 de la Ley N° 29783.	- 76 -
3.5. Razones por los cuales no se eligieron algunos norma referente a la ley N° 29783.	- 77 -
3.6. <i>Los exámenes médicos ocupacionales son indispensables para garantizar el bienestar del trabajador</i>	<i>- 78 -</i>
3.7. Lo regulado en el artículo 49 inciso d) de la ley N° 29783 vela por el bienestar y salud del trabajador.	- 79 -
3.8. Estás de acuerdo con los plazos otorgados por la Ley para tomar los exámenes médicos ocupacionales	- 80 -
3.9. Los exámenes médicos son evaluados al inicio durante y fin del vínculo laboral	- 81 -
3.10. Las empresas de Chiclayo cumplen con aplicar los exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores	- 82 -
3.11. Por qué motivo considera usted que las empresas no cumplen con los exámenes médicos ocupacionales	- 83 -
3.12. Identificación de los informantes	- 84 -
3.13. Los resultados obtenidos de la comunidad jurídica con respecto al nivel de conocimiento de conceptos básicos, con relación a los exámenes médicos ocupacionales regulado en el inciso d) del artículo 49 de la Ley N° 29783.	- 85 -
3.14. Razones por los cuales no se eligieron algunos conceptos básicos ..	- 86 -
3.15. <i>¿Cree usted que la empresa en donde labora tiene como fin primordial buscar el bienestar de sus trabajadores?</i>	<i>- 87 -</i>

3.16. <i>¿La empresa donde labora realiza exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores?</i>	- 88 -
3.17. <i>¿Con que frecuencia se realizan los exámenes médicos ocupacionales en el centro donde labora?</i>	- 89 -
3.18. <i>¿Cree que tomar los exámenes médicos ocupacionales garantizan el bienestar y salud del trabajador?</i>	- 90 -
3.19. <i>¿Cree que el Artículo 49 inciso d) de la ley N°29783 resulta ser insuficiente para garantizar el derecho de la salud de sus trabajadores?</i> -	91 -
3.20. <i>¿Tiene conocimiento de las sanciones que acarrea el no cumplimiento de la norma referente a tomar los exámenes médicos ocupacionales?</i> -	92 -
3.21. <i>¿Por qué motivo considera usted que las empresas no cumplen con tomar los exámenes médicos ocupacionales?</i>	- 93 -
CAPITULO IV: DESCRIPCION DE LA REALIDAD	- 94 -
4.1. Análisis de la comunidad jurídica	- 94 -
4.1.1. Análisis de la comunidad jurídica que aplican conceptos que teóricamente se consideran básicos; o que es necesario, conozcan y apliquen bien los operadores del derecho.	- 94 -
4.1.2. Análisis referente a las principales razones por las que no se toma en cuenta los Conceptos Básicos referida a la pregunta anterior. -	97 -
4.1.3. Análisis de la comunidad jurídica que aplican a las normas relacionadas con la Ley N° 29783; o que es necesario, conozcan y apliquen bien los operadores del derecho.	- 97 -
4.1.4. Análisis referente a las principales razones por las que no se toma en cuenta la normativa de la Ley N° 29783 referida a la pregunta anterior.	- 102 -
4.1.5. Estudio referente los exámenes médicos ocupacionales y su importancia para garantizar el bienestar del trabajador.	- 102 -
4.1.6. Lo regulado en el artículo 49 inciso d) de la ley N° 29783 vela por el bienestar y salud del trabajador	- 103 -
4.1.7. Estás de acuerdo con los plazos otorgados por la Ley para tomar los exámenes médicos ocupacionales	- 104 -
4.1.8. Los exámenes médicos sean evaluados al inicio durante y fin del vínculo laboral	- 105 -

4.1.9. Las empresas de Chiclayo cumplen con aplicar los exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores	- 106 -
4.1.10. Motivo por el cual considera que las empresas no cumplen con los exámenes médicos ocupacionales.	- 107 -
4.2. ANALISIS DE LOS RESPONSABLES	- 108 -
4.2.1. Análisis de la comunidad jurídica que aplican conceptos que teóricamente se consideran básicos; o que es necesario, conozcan y apliquen bien los operadores del derecho.	- 108 -
4.2.2. Análisis referente a las principales razones por las que no se toma en cuenta los Conceptos Básicos referida a la pregunta anterior. -	111 -
4.2.3. La empresa en donde labora tiene como fin primordial buscar el bienestar de sus trabajadores	- 111 -
4.2.4. La empresa donde labora realiza exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores	- 112 -
4.2.5. Frecuencia en que se realizan los exámenes médicos ocupacionales en el centro donde labora	- 113 -
4.2.6. Cree que tomar los exámenes médicos ocupacionales garantizan el bienestar y salud del trabajador	- 114 -
4.2.7. El Artículo 49 inciso d) de la ley N°29783 resulta ser insuficiente para garantizar el derecho a la salud de sus trabajadores	- 115 -
4.2.8. Sanciones que acarrea el no cumplimiento de la norma referente a tomar los exámenes médicos ocupacionales.	- 116 -
CAPITULO V: CONCLUSIONES	- 118 -
5.1. RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESULTANTES DEL ANÁLISIS, RESPECTO A LOS LOGROS.	- 118 -
5.2. CONCLUSIONES PARCIALES.	- 122 -
5.2.1 Conclusión Parcial 1.	- 122 -
5.2.2 Conclusión Parcial 2.	- 124 -
5.2.3 Conclusión Parcial 3.	- 126 -
5.3 CONCLUSIÓN GENERAL	- 128 -
5.3.1 Contrastación de la hipótesis global.	- 128 -
5.3.2 Enunciado de la conclusión general.....	- 129 -
6.1. Recomendaciones.	- 132 -

6.1.1. Recomendación parcial 1	- 132 -
6.1.2. Recomendación parcial 2	- 132 -
6.1.3. Recomendación parcial 3	- 133 -
6.1.4. Recomendación General.	- 133 -
CAPITULO VII: PROPUESTA LEGISLATIVA	- 134 -
Referencias	- 141 -
ANEXOS	- 143 -
CRITERIOS DE SELECCIÓN	144
TOTAL	144
CON SI 144	
ANEXO N° 1: SELECCIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGA	144
ANEXO N° 2	145
ANEXO N° 3	146
ANEXO N° 4 Matriz para Plantear las Sub-hipótesis y la Hipótesis	
Global	147
Problema Factor X	147
Realidad Factor A	147
ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 49 INCISO D) DE LA LEY N° 29783 Y EL INCUMPLIMIENTO DE LA MISMA POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE TELEFONIA MOVIL DEL DISTRITO DE CHICLAYO PERIODO 2015-2016.	147
Fórmulas de Sub-hipótesis	147
Planeamientos Teóricos	147
Normas 147	
Legislación Comparada	147
ANEXO N° 5	148
ANEXO N° 06: Cronograma de ejecución del Plan de Desarrollo de la tesis ...	149
ANEXO N° 07	150

CAPITULO I: MARCO METODOLOGICO

1.1. El Problema

El problema principal de la presente investigación, ha sido denominado: **Análisis Jurídico del artículo 49 inciso d) de la Ley N° 29783 y el incumplimiento de la misma por parte de las empresas de telefonía móvil del distrito de Chiclayo periodo 2015-2016.**

La Ley 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo principal fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Esta ley tiene la obligación de plantear medidas preventivas, principalmente, para los trabajadores. Para lograr este propósito, cuenta con el control del Estado, la fiscalización y la participación de los trabajadores mediante las organizaciones sindicales.

En la actualidad, algunas empresas del distrito de Chiclayo incumplen con la evaluación medico ocupacional de los trabajadores, este aspecto se encuentra regulado en el inciso d) del artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo donde refiere textualmente lo siguiente: “Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. (...)”

Por otro lado, la regulación del inciso d) del artículo 49 de la Ley N° 29783 referente al examen médico ocupacional, resulta ser insuficiente para garantizar el respeto de los derechos del trabajador; ya que esta no brinda el debido valor al factor humano desprotegiendo la salud del trabajador.

1.1.1. Selección del problema:

Este problema ha sido seleccionado teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Los investigadores han tenido contacto directo a datos que ocasionan el problema real.
- La solución del problema, contribuiría a resolver otros problemas actuales del campo laboral.
- Tiene incidencia social.
- Propicia la protección eficaz de los derechos laborales de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación laboral con respecto a un adecuado examen médico ocupacional.

1.1.2. Antecedentes del Problema

Revisando fuentes de información se han encontrado diversas investigaciones relacionadas con el presente estudio.

1.1.2.1. Antecedentes de Investigación

a) A Nivel Mundial:

EN SUDAMERICA

ARGENTINA

Por su parte, la legislación argentina define el accidente de trabajo como todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. Respecto de los accidentes de trabajo es necesario considerar que:

- Son evitables, a partir de la identificación de sus múltiples causas y la adopción de medidas que los prevengan.
- No son culpa de la “mala suerte” y, por tanto, no deben ser atribuidos a la “fatalidad”.

- La verdadera prevención debe considerar todos los incidentes, incluso aquellos que no produjeron lesiones en los trabajadores.
- Los trabajadores son las víctimas de los accidentes de trabajo y no los debe considerar como culpables en un análisis superficial de las situaciones.

Actualmente, pueden mencionarse distintas perspectivas a la hora de abordar el estudio de la persona en situación de trabajo, y en particular lo que atañe a su salud y su seguridad en dicho ámbito. En la Argentina, los aportes de Julio C. Neffa –que ha dirigido desde el Centro de Investigaciones y Estudios Laborales numerosas investigaciones en este campo– permiten identificar dos enfoques para el estudio de esta temática. Uno de ellos, denominado tradicional y ligado a las condiciones objetivas que rodean el proceso de trabajo, enfoca principalmente los problemas de higiene, seguridad y medicina del trabajo como aspectos manifiestos y visibles de la situación de trabajo. Al mismo tiempo, propone concepciones indemnizatorias o reparadoras de los daños relacionados con el trabajo, con menos énfasis en la prevención de riesgos. El segundo enfoque, conocido como renovador, que fue desarrollado a partir de las demandas de distintas organizaciones sindicales y de estudios científicos sobre la temática, revaloriza las dimensiones subjetivas de las condiciones de trabajo y del medio ambiente en que este se realiza, sin dejar de lado el análisis de las dimensiones objetivas implicadas en ese proceso...

EN AMERICA CENTRAL

AMERICA LATINA Y EL CARIBE

Se ha podido encontrar la presente investigación como antecedente a la investigación realizada por la OIT denominado *“Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe”*

La presente investigación nos menciona:

- La OIT considera que la prevención es clave para mejorar la salud y seguridad en el trabajo y se ha planteado la importancia de lograr que

las estrategias para evitar accidentes y enfermedades laborales sean reforzadas con un diálogo social que involucre a gobiernos y a organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En la región de las Américas hay desafíos importantes relacionados con salud y seguridad. Las cifras disponibles indican que se registran 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en la industria, 10,7 en la agricultura, y 6,9 en el sector de los servicios. Algunos de los sectores más importantes para las economías de la región, como minería, construcción, agricultura y pesca, figuran también entre aquellos en los cuales se produce la mayor incidencia de accidentes.

Para la OIT es importante que los países de América Latina y el Caribe cuenten con un marco normativo adecuado, que tengan políticas nacionales y programas de salud y seguridad en el trabajo, y que promuevan la acción coordinada de las diferentes entidades que tienen que ver con estos temas. También se ha planteado que la existencia de un sistema de inspección eficaz para velar por el cumplimiento de la norma es clave.

Otro aspecto que se considera esencial es el de contar con mejores sistemas de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ya que una información adecuada es esencial para establecer prioridades y mejorar el diseño de las estrategias de prevención.

Además del costo humano que implican las enfermedades y los accidentes, hay que considerar que afectan la producción y el desempeño económico, y generan importantes gastos médicos.

b) A Nivel Nacional:

El Gobierno peruano con la finalidad rediseñar la política laboral, con fecha 20 de agosto de 2011, publicó en el Diario Oficial El Peruano la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” - Ley N° 29783, la cual -entre las principales novedades- ha establecido una serie de responsabilidades tanto civiles como administrativas a cargo del empleador, así como responsabilidades penales a los funcionarios de aquellas empresas que incumplan el deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, esta ley regula en su inciso d) del artículo 49 el examen médico ocupacional, donde refiere textualmente lo siguiente: “Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. (...)”

Además, en el Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR (modificatoria D. S N° 016-2016-TR de fecha 23/12/16), artículo 101 regula textualmente lo siguiente:

“El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud. Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el literal d) del artículo 49 de la Ley: a) Los exámenes médicos ocupacionales se practican cada dos (2) años. En el caso de nuevos trabajadores se tendrá en cuenta su fecha de ingreso, para el

caso de los trabajadores con vínculo vigente se tomará en cuenta la fecha del último examen médico ocupacional practicado por su empleador. b) Los trabajadores o empleadores podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional de salida. La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador. c) Los estándares anteriores no se aplican a las empresas que realizan actividades de alto riesgo, conforme lo establece el inciso d) del artículo 49 de la Ley, las cuales deberán cumplir con los estándares mínimos de sus respectivos Sectores. d) En ningún caso el costo del examen médico será asumido por el trabajador. Asimismo, el Ministerio de Salud pública los precios referenciales de las pruebas y exámenes auxiliares que realizan las empresas registradas que brindan servicios de apoyo al médico ocupacional.

c) A nivel Regional:

La Universidad Tecnológica del Perú (UTP) ha diseñado el Programa de Especialización en Seguridad y Salud Ocupacional con la finalidad de capacitar profesionales en la gestión y mejora continua de diversos factores de riesgo ocupacional, a los que se encuentran expuestos un gran porcentaje de trabajadores, tanto en empresas públicas y privadas. Por ello, se requiere identificar estos factores, implementar sistemas de gestión que los minimicen y generar competencias que permitan a las empresas cumplir con las normas vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo.

1.1.2.2. Antecedentes de Legislativos

a) A Nivel Mundial:

EN SUDAMERICA

ARGENTINA

Ley Nº 24.557 sobre Riesgos del Trabajo; en su Artículo 1º —
Exámenes médicos en salud.

Establece que los exámenes médicos en salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo son los siguientes:

1. Preocupacionales o de ingreso;
2. Periódicos;
3. Previos a una transferencia de actividad;
4. Posteriores a una ausencia prolongada, y
5. Previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.

Posteriormente en sus artículos 2, 3 ,4 ,5 y 6 desarrollan de manera clara y concreta lo señalado en el artículo 1.

CHILE

Reglamento para la aplicación de la Ley Nº 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; en su Artículo 72º refiere textualmente lo siguiente: En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento: A. Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo

que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

COLOMBIA

DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015, en su Artículo 2.2.4.2.2.18 refiere textualmente lo siguiente: Exámenes médicos ocupacionales. En virtud de lo establecido en el párrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante. A partir del 15 de abril de 2013, las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios en ejecución, tendrán un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen preocupacional y allegar el certificado respectivo al contratante. El costo de los exámenes preocupacionales será asumido por el contratista. Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos. En el caso de perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, deberá realizarse nuevamente el examen.

EN AMERICA DEL NORTE

MEXICO

REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Aclaración DOF 28-01-1997; en su artículo 14º, señala textualmente lo siguiente : “Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos de ingreso, periódicos y especiales a los trabajadores expuestos a los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales, que por sus características, niveles de concentración y tiempo de exposición puedan alterar su salud, adoptando en su caso, las medidas pertinentes para mantener su integridad física y mental, de acuerdo a las Normas correspondientes”.

EN EUROPA

ESPAÑA

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10-11-1995, en su artículo 22º, señala textualmente lo siguiente: “Vigilancia de la salud: 1.- El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (...).

b) A Nivel Nacional:

El Gobierno peruano con la finalidad rediseñar la política laboral, con fecha 20 de agosto de 2011, publicó en el Diario Oficial El Peruano la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” - Ley N° 29783, la cual -entre las principales novedades- ha establecido una serie de responsabilidades tanto civiles como administrativas a cargo del empleador, así como responsabilidades penales a los funcionarios de aquellas empresas que incumplan el deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, esta ley regula en su inciso d) del artículo 49 el examen médico ocupacional, donde refiere textualmente lo siguiente: “Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. (...)”

Además, en el Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR (modificatoria D. S N° 016-2016-TR de fecha 23/12/16), artículo 101 regula textualmente lo siguiente:

“El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud. Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el literal d) del artículo 49 de la Ley: a) Los exámenes médicos ocupacionales se practican cada dos (2) años. En el caso de nuevos trabajadores se tendrá en cuenta su fecha de ingreso, para el caso de los trabajadores con vínculo vigente se tomará en cuenta la

fecha del último examen médico ocupacional practicado por su empleador. b) Los trabajadores o empleadores podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional de salida. La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador. c) Los estándares anteriores no se aplican a las empresas que realizan actividades de alto riesgo, conforme lo establece el inciso d) del artículo 49 de la Ley, las cuales deberán cumplir con los estándares mínimos de sus respectivos Sectores. d) En ningún caso el costo del examen médico será asumido por el trabajador. Asimismo, el Ministerio de Salud publica los precios referenciales de las pruebas y exámenes auxiliares que realizan las empresas registradas que brindan servicios de apoyo al médico ocupacional.

c) A nivel Regional:

La Universidad Tecnológica del Perú (UTP) ha diseñado el Programa de Especialización en Seguridad y Salud Ocupacional con la finalidad de capacitar profesionales en la gestión y mejora continua de diversos factores de riesgo ocupacional, a los que se encuentran expuestos un gran porcentaje de trabajadores, tanto en empresas públicas y privadas. Por ello, se requiere identificar estos factores, implementar sistemas de gestión que los minimicen y generar competencias que permitan a las empresas cumplir con las normas vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo.

1.1.3. Formulación Del Problema

El problema fue formulado interrogativamente mediante las siguientes preguntas:

Primera Parte del Problema: (incumplimientos)

- a) ¿Existen incumplimientos por parte de las empresas del distrito de Chiclayo al realizar los exámenes médicos ocupacionales?
- b) Si existieron incumplimiento de los exámenes médicos ocupacionales ¿Cuáles son las causas de dicho incumplimiento?
- c) ¿Cuál fue la realidad problemática respecto al cumplimiento de los exámenes médicos ocupacionales (regulado en el inciso d) artículo 49 de la Ley N° 29783) en la legislación extranjera relacionada a la estructuración normativa?

Segunda Parte del Problema: (empirismos normativos)

- a) ¿La normatividad vigente respecto al examen médico ocupacional de los trabajadores de las empresas del distrito de Chiclayo resulta ser resulta ser insuficiente para garantizar el respeto de los derechos del trabajador?
- b) ¿Cuáles son las ventajas de plantear una reforma en el inciso d) del artículo 49 de la Ley N° 29783 y artículo 101 de su reglamento?
- c) ¿En que se basan para afirmar que existen Empirismos Normativos?
- d) ¿Cuáles son las relaciones causales que explicarían esos Empirismos Normativos?

1.1.4. Justificación de la problemática

- a) La investigación es **necesaria** de realizar para mostrar que el incumpliendo del Artículo 49 inciso d) de la ley de seguridad y salud en el trabajo propuestas en la ley 29783 puede conllevar a una clara vulneración de los derechos laborables por parte de los responsables de las empresas.
- b) La investigación en mención es necesaria para los **responsables** inmersos en el marco empresarial la normativa legal y las implicancias jurídicas que trae consigo el no acatamiento del artículo 49 inciso d) la ley 29783.
- c) La investigación en mención es **conveniente** de realizar porque ayuda a darnos cuenta de la realidad que se vive que al ser el Perú un país en vías de desarrollo no se ha tomado la conciencia suficiente sobre el cumplimiento de las normas referente a los exámenes médicos ocupacionales de los trabajadores creando para ello una inestabilidad en el ámbito laboral.

1.1.5. Limitaciones de la Investigación:

a) Limitaciones:

- La investigación de carácter autofinanciado.
- Los investigadores cuentan con una disponibilidad de tiempo limitado para el desarrollo de la presente investigación.

b) Restricciones

- Se restringe a investigar, analizar y proponer.
- El tiempo de dedicación de los investigadores es parcial

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo General

Efectuar el análisis Jurídico del artículo 49 inciso d) de la Ley N° 29783 y el incumplimiento de la misma por parte de las empresas de telefonía móvil del distrito de Chiclayo periodo 2015-2016; con respecto a un MARCO

REFERENCIAL que integre: **PLANTEAMIENTOS TEORICOS** atinentes a este tipo de proyecto: **NORMAS** que rigen; y: **LEGISLACION COMPARADA** referente al derecho de la salud, derecho del trabajador y exámenes médicos ocupacionales.

1.2.2. Objetivos Específicos:

Para alcanzar el objetivo general anunciado en el numeral anterior, se deben lograr los siguientes propósitos específicos:

- a) Definir de manera resumida los planteamientos teóricos directamente relacionado con el problema como: Normas y Legislación Comparada que los Responsables y la Comunidad Jurídica deben cumplir.
- b) Describir a las instituciones directamente relacionadas con el tema en mención así como la descripción de las variables prioritarias
- c) Identificar las causas, relaciones causales o motivos de cada parte o variable del problema; Es decir de los incumplimientos y Empirismos Normativos ya identificados y priorizados en forma definitiva.
- d) Elaborar soluciones que contribuyan a atenuar el **incumplimiento y empirismos normativos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley N° 29783 referente a los Exámenes Médicos Ocupacionales**, de tal manera que se logre salvaguardar el derecho a la salud de los trabajadores.

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis global

El artículo 49 inciso d) de la Ley N° 29783 y en el artículo 101 de su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR (modificatoria D. S N° 016-2016-TR de fecha 23/12/16) referente a los Exámenes Médicos Ocupacionales están afectados por **Incumplimientos y Empirismos Normativos** que están relacionados causalmente y se explican por el hecho de que la norma que regula los periodos en el que se toman los exámenes médicos a los trabajadores resultan ser insuficientes para garantizar la protección del trabajador como respetar el derecho a la Salud; por lo tanto, para poder solucionar este problema se propone modificar parcialmente el artículo mencionado anteriormente, todo

ello con el propósito de salvaguardar los derechos del trabajador; garantizando el derecho a la salud del trabajador.

1.3.2. Sub-Hipótesis

- a) Se observaron **incumplimientos**, por parte de los **responsables** de la Ley N° 29783 artículo 49 inciso d) y su reglamento (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), debido a que se ha hecho caso omiso en la Protección de los derechos de los trabajadores enmarcados en el derecho a la salud del trabajador

Fórmula: $\sim X_1; A_1; \sim B_2$

Arreglo: $\sim X; A; \sim B$

- b) Se apreciaron **empirismos normativos** por parte de la **comunidad jurídica** ya que la norma resulta ser insuficiente, trayendo consigo que los inspectores laborales apliquen una norma que no respete el derecho a la salud del trabajador.

Fórmula: $\sim X_2; A_2; \sim B_2, \sim B_3$

Arreglo: $\sim X; A; \sim B$

- c) Se observaron **empirismos normativos** por parte de los **responsables** que vendrían a ser de manera directa los representantes y trabajadores de las empresas ya que la norma resulta ser insuficiente, trayendo consigo que no se logre garantizar el respeto a la salud de los trabajadores.

Fórmula: $\sim X_2; A_1; \sim B_2$

Arreglo: $\sim X; A; \sim B$

1.4. Variables

1.4.1. Identificación de variables

Dados los **cruces de variables** que consideran **las sub-hipótesis**, para obtener los **datos** que al ser tabulados y mostrados como **informantes** con respecto a las cuales se formulan **apreciaciones descriptivas** que luego son calificadas e interpretadas en el análisis para presentarlas integradas y resumidas como **apreciaciones resultantes del análisis** que al usarse como **premisas** permitan contrastar cada subhipótesis con las que están directamente relacionadas , **en esta investigación se requiere obtener los datos de los dominios de las siguientes variables:**

A: Variables de la REALIDAD

A₁ = Responsables

A₂ = Comunidad Jurídica

~B: Variables del MARCO REFERENCIAL

~B₁ = Planteamientos Teóricos

~B₂ = Normas

~B₃ = Legislación Comparada

~X: Variables del PROBLEMA

~X₁ = Incumplimientos

~X₂ = Empirismo Normativos

1.4.2. DEFINICION DE LAS VARIABLES

A: VARIABLES DE LA REALIDAD

A₁ = Responsables

Pertenecieron al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen la propiedad de explicitar lo referente. Para CHIAVENATO (2000)

“las personas que deben llevar a cabo distintas acciones (planificar, organizar y ejecutar) para lograr un objetivo.” p. 89

Para el DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS POLÍTICA Y SOCIALES “son los que civilmente recaen sobre el propio actor de la infracción, por vía de reparación de agravio material o moral que haya causado.” p. 1018

A₂ = Comunidad Jurídica

Para Cabanellas pertenecen al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen la propiedad de explicar lo referente a ***“las personas que poseen un vínculo o interés en torno a la temática jurídica de un Estado. Se entiende que se integran en ella no sólo a profesionales que ejercen el derecho abogados, jueces, fiscales, sino también a docentes y estudiantes de dicha especialidad profesional”*** p.100

B: Variables del MARCO REFERENCIAL

~B₁ = Planteamientos Teóricos

Pertenecen al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen el atributo de explicitar. Para KOONTZ & WEINRICH (1998) “Una imagen mental de cualquier cosa que se forma mediante la generalización a partir de casos particulares como por ejemplo, una palabra o un término referidos a lo básico, es decir perteneciente a la base o bases sobre la que se sustenta algo fundamental.”

p. 246

~B₂ = Normas

Definimos a la norma como una regla de conducta, precepto, ley, criterio o *patrón*.

Según TORRES (2001) “Las normas jurídicas son creadas por otra persona distinta al destinatario de la norma, y, que ésta, además, es impuesta en contra de su voluntad; esta característica se opone a la Autonomía que significa que la norma es creada de acuerdo a la propia conciencia de la persona, es auto legislación (darse sus propias leyes).” (p. 201)

~X: Variables del PROBLEMA

~X₁ = Incumplimientos

Pertenecen al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen la propiedad de explicitar lo referente. Para el DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS POLÍTICA Y SOCIALES “todas las normas que la entidad debe cumplir se cumplen en la realidad operativa de esa entidad; entonces no hay problema; pero basta que una norma sea incumplida para que exista problema; y, debemos nombrarlo, como incumplimiento.” p. 507

También definimos al incumplimiento a la desobediencia de órdenes, reglamentos o leyes, por lo general de modo negativo, por abstención u omisión, al contrario de los casos de infracción o violación. (DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS POLÍTICA Y SOCIALES 1994 p. 507)

X₂ = Empirismos Normativos

Pertenecen al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen la propiedad de explicitar lo referente a... *“la norma no resulta suficiente para que la comunidad jurídica y responsables puedan controlar y garantizar el respeto del derecho”* (DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS POLÍTICA Y SOCIALES 1994 p. 507)

1.4.3. Clasificación de las variables.

Variables	Clasificaciones						
	Por la relación causal	Por la cantidad	Por la jerarquía				
			4	3	2	1	0
A = De la Realidad A ₁ = Responsables A ₂ = Comunidad jurídica	Interviniente interviniente	Cantidad Discreta Cantidad Discreta	— T Ex	— M Ex	— E Ex	— P Ex	— N Ex
~B= Del Marco Referencial ~B ₁ =Planteamiento Teóricos ~B ₂ = Normas ~B ₃ =Legislación Comparada	Independiente Independiente Independiente	No cantidad Cantidad Discreta No cantidad Cantidad discreta	T A — T Ap	MA — M Ap	A — Ap	PA — P Ap	NA — N Ap
~X= Del Problema ~X ₁ = Incumplimientos ~X ₂ = Empirismo Normativos	Dependiente Dependiente	Cantidad Discreta Cantidad Discreta	— —	— —	— —	— —	— —

1.4.4. Definición de las variables

Leyenda:

T = Totalmente Ex = Exitosas

M = Muy A = Aplicables

P = Poco C = Cumplidos

N = Nada Ap = Aprovechable

1.5. Tipo y diseño de investigación

1.5.1.

Investigación

Tipo de

Por su propósito fundamental la presente investigación corresponde a una investigación teórica, pura o básica; puesto que está dirigida hacia un fin netamente cognoscitivo, repercutiendo en unos casos a correcciones, y en otros en perfeccionamiento de los conocimientos, pero siempre con un fin eminentemente perfectible de ellos.

1.5.2. Diseño de la Investigación

Se utilizó el diseño causal- explicativo que relaciona:

M \leftarrow X Y

Dónde:

M= es la muestra

X= es la observación a la variable independiente.

Y= es la observación a la variable dependiente.

1.6. Población y muestra

La población es el conjunto de todos los individuos que se desean investigar, en la presente investigación, la población estuvo constituida por los **Responsables**, quienes los encontramos representados a los representantes de las empresas de telefonía móvil (Ayllus, Adeco, Macga) y sus respectivos trabajadores, por la **Comunidad Jurídica** representada por Abogados de Derecho laboral e Inspectores Laborales.

Tabla N° 1: Datos de los informantes según el cargo que desempeñan

Datos de los informantes según el cargo que desempeñan	N	%
Inspectores Laborales	15	7%
Abogados Laboralistas	80	32%
Trabajadores de las empresas del distrito de Chiclayo	150	60%
Responsables de las empresas	3	1%
TOTAL	248	100%

Fuente: Investigación propia.

1.6.1. Muestra

La población de informantes para los cuestionarios serán inspectores laborales, abogados laboralistas, responsables de las empresas y trabajadores de las empresas de telefonía móvil. (Ayllus, Adeco, Macga)

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 (N) (p) (q)}{Z^2 (p) (q) + e^2 (N-1)}$$

Donde:

n = Muestra

(N) =248 "Población total"

- (p)(q) = 0.25 "Proporción máxima que puede afectar a la muestra"

Z = 1.96 "El 95% de confianza de nuestro estudio"

e = 0.1 "Margen de error"

$$\Rightarrow n = \frac{(1.96)^2 (248) (0.25)}{(1.96)^2 (0.25) + (0.1)^2 (248-1)}$$

$$\Rightarrow n = \frac{(3.8416)(248) (0.25)}{(3.8416)(0.25) + (0.01) (247)} \Rightarrow n = \frac{238.1}{(0.9604) + (2.47)}$$

$$\Rightarrow n = \frac{238.1}{3.4304} \Rightarrow n = 69.61 \Rightarrow n = 70$$

1.7. Métodos, técnicas e instrumentos para recolección de datos.

Para realizar la investigación se emplearon los siguientes Métodos

1.7.1. Métodos

1.7.1.1. El método Descriptivo – Explicativo

Porque explico las causas que originan los incumplimientos y empirismos normativos en la siguiente investigación análisis Jurídico del artículo 49 inciso d) de la Ley N° 29783 y el incumplimiento de la misma por parte de las empresas de telefonía móvil del distrito de Chiclayo periodo 2015-2016.

1.7.2. Técnicas e instrumentos

1.7.2.1. La encuesta

La encuesta es una técnica que sirve para recolectar datos que se materializa a través de sus instrumentos, que es el cuestionario que consiste en un conjunto de preguntas dirigida a una muestra representativa de la población o instituciones con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos.

1.7.2.2. Análisis Documental

El análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Como instrumento se empleó: El análisis de contenido.

1.7.2.3. El fichaje

Es una técnica de gabinete que permite fijar información extraída de fuentes primarias y secundarias. Sus instrumentos son las Fichas. Entre ellas tenemos:

- A. Registro:** Permitted anotar los datos generales de los textos consultados. Lo usamos para consignar las referencias bibliográficas, electrónicas.
- B. Resumen:** Esta ficha se utilizó para sintetizar los contenidos teóricos de las fuentes primarias o secundarias que sirvieron como marco teórico de la investigación.
- C. Textuales:** Transcribieron literalmente contenidos de la versión original. Se utilizó para consignar aspectos puntuales de la investigación como planteamientos teóricos, normas, jurisprudencia, principios de la investigación, citas de diferentes autores, etc.

D. Comentario: Representa el aporte de los investigadores. Es la idea personal que emite el lector de una lectura o experiencia previa. Lo utilizamos para comentar los cuadros estadísticos, resultados y los comentarios de los antecedentes.

1.8. Tratamiento de datos

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, aplicados a los informantes o fuentes ya indicados; serán analizados e incorporados al trabajo de investigación como información relevante que permitirá contrastar nuestra hipótesis con la realidad. Los datos recogidos serán sometidos a presiones porcentuales para ser presentados como averiguaciones en forma de tablas y figuras.

1.9. Forma de análisis de las informaciones

Con respecto a las informaciones presentadas como resúmenes, cuadros, gráficos, etc., se formularán apreciaciones objetivas. Las apreciaciones correspondientes a informaciones del dominio de variables que han sido cruzadas en una determinada sub hipótesis, serán usadas como premisas para contrastar esa sub hipótesis. El resultado de la constatación de cada sub hipótesis (que puede ser prueba total, prueba y disprueba parcial o disprueba total), dará base para formular una conclusión parcial (es decir, que tendremos tantas conclusiones parciales como su hipótesis hayamos planteado).

Las conclusiones parciales, a su vez se usarán como premisas para contrastar a hipótesis global. El resultado de la constatación de la hipótesis global (que también puede ser prueba total, prueba y disprueba parciales o disprueba total) nos dará base para formular la conclusión general de la investigación.

CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL

2.1 Planteamientos teóricos

2.1.1. Primer Subcapítulo: TRABAJO.

2.1.1.1. Generalidades

Según Martín Valverde & García Murcia (2002), manifiesta lo siguiente:

A la especie humana no se le ofrecen gratuitamente las condiciones y medios de su existencia. Tampoco el equipo instintivo del hombre está dotado, a diferencia de los animales, para que estas condiciones y medios sean adquiridos por aplicación de mecanismos biológicos simples. Como ha dicho Jaspers, «el animal satisface sus necesidades inmediatamente en la naturaleza. Allí encuentra terminado lo que necesita. El hombre, en cambio, sólo puede satisfacer sus necesidades mediatamente por la intervención consciente y planeada. Esta intervención se hace mediante el trabajo». p. 38.

Según la Real Academia Española (2001) refiere que existen varios significados del término trabajo, de los cuales consideramos el más interesante, el que define al trabajo como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital” (pág. 2204).

2.1.1.2. Las acepciones del término “trabajo”.

Para Martín Valverde & García Murcia (2002), manifiesta lo siguiente:

El término «trabajo» tiene varios sentidos o acepciones que, aunque no coincidan exactamente, guardan entre sí un parentesco muy próximo. Se habla habitualmente de «trabajo» («desempeñar un trabajo», «desarrollar un trabajo») - y así lo hemos hecho en los párrafos anteriores - como actividad productiva, como aplicación o ejercicio de facultades humanas para la producción de medios y condiciones de vida. Se habla otras veces de «trabajo» («encargar un trabajo», «entregar un trabajo») como resultado de dicha actividad productiva, como materialización o concreción de un esfuerzo laboral. Hay ocasiones también en que el

término «trabajo» («encontrar trabajo», «perder el trabajo») se utiliza como sinónimo de empleo u ocupación en la esfera mercantil del sistema de producción. En fin, en una acepción frecuente en el análisis económico, «trabajo» equivale a veces a producción o actividad productiva agregada o globalizada; es éste el sentido que tiene, sin ir más lejos, en la expresión «división del trabajo».

De todas estas acepciones la de más frecuente uso, y también la que emplea el término con más propiedad, es la de trabajo-actividad. p. 38-39.

Es decir, en este punto se entiende que el significado de trabajo y sus diferentes acepciones, se fundamentan en el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.

2.1.1.3. Tipos de prestación de trabajo.

A) Trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena.

Martín Valverde & García Murcia (2002) :

Según la atribución de sus frutos o resultados el trabajo puede ser trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena. En el trabajo por cuenta propia es el propio trabajador el que adquiere o se beneficia inmediatamente de los resultados productivos, apropiándose de aquellos que son susceptibles de apropiación.

El destino final de los resultados productivos del trabajo por cuenta propia puede ser o bien la utilización o consumo directo por el trabajador o su familia, o bien (lo que es más frecuente en estadios evolucionados de la división del trabajo) su transmisión o puesta a disposición de otras personas por uno u otro mecanismo jurídico: venta en el mercado, entrega de la obra encargada, comunicación de los conocimientos o informaciones adquiridos mediante el esfuerzo laboral, etc. En todo caso, la nota distintiva del trabajo por cuenta propia radica en que tales resultados productivos ingresan, al menos de momento, en el patrimonio o en el haber profesional de quien los obtiene.

El trabajo por cuenta propia puede ser obra de un individuo aislado. Pero la modalidad más frecuente del mismo, sobre todo en las sociedades industriales y posindustriales, es aquélla en la que el trabajo es ejecutado por un grupo de personas que adquiere conjuntamente los frutos o productos obtenidos o

elaborados por el esfuerzo colectivo. En esta modalidad de trabajo en común por cuenta propia, la composición del grupo de trabajo puede venir determinada por causas diversas, como la pertenencia a una misma familia, o a una sociedad de aportaciones de trabajo.

En el trabajo por cuenta ajena los frutos o resultados del trabajo no son adquiridos ni siquiera en un primer momento por el trabajador, sino que pasan directamente a otra persona, que se beneficia de ellos desde el instante en que se producen. Cuando el resultado del trabajo se concreta en un fruto o producto susceptible de apropiación, la propiedad sobre los mismos es adquirida por el beneficiario del trabajo. Cuando el resultado del trabajo es un servicio inmaterial no apropiable o una aportación del mismo carácter a una organización, la ajenidad aparece más desdibujada, consistiendo en que el trabajo se organiza y se lleva a cabo de manera que satisfaga las necesidades o conveniencias no del que trabaja, sino de la persona o entidad a favor de la cual se prestan los servicios. (p. 41-43).

Al evaluar lo indicado, se concluye que existen dos tipos de trabajo; el trabajo por cuenta propia es el propio trabajador el que adquiere o se beneficia inmediatamente de los resultados productivos, apropiándose de aquellos que son susceptibles de apropiación: por otro lado, en el trabajo por cuenta ajena los frutos o resultados del trabajo no son adquiridos ni siquiera en un primer momento por el trabajador, sino que pasan directamente a otra persona.

B) Trabajo autónomo y trabajo dependiente.

Para Martín Valverde & García Murcia (2002):

Cuando el trabajador puede disponer plenamente sobre el modo de ejecución de su trabajo nos encontramos ante el trabajo autónomo. Cuando, por el contrario, una persona distinta del trabajador tiene un poder jurídico de disposición sobre el esfuerzo laboral de este último, se está hablando de trabajo dependiente o trabajo subordinado. El criterio de distinción entre uno y otro es la existencia o no de órdenes ajenas sobre el modo de ejecución o realización del trabajo; en el trabajo dependiente existen, y han de ser atendidas en principio; en cambio, en el trabajo autónomo no cabe hablar de órdenes de trabajo, sino, a lo sumo, de

encargos genéricos de obras o servicios que el trabajador realiza como le parece oportuno.

El trabajo autónomo se caracteriza por carecer de condicionamientos jurídicos en su realización. Pero, obviamente, no está exento de los condicionamientos económicos del mercado, y de las exigencias de la racionalidad técnica. En términos jurídicos los trabajadores autónomos pueden hacer el trabajo como quieran; pero el rendimiento económico de su actividad e incluso su propia subsistencia como agentes económicos en el mercado depende de que se ajusten a las preferencias del público y a los imperativos de la tecnología. (pág. 44)

En este punto se observa la diferencia entre trabajo autónomo y trabajo dependiente; este primero se da cuando el trabajador puede disponer plenamente sobre el modo de ejecución de su trabajo; por otro lado, se entiende que en el trabajo dependiente o trabajo subordinado, una persona distinta del trabajador tiene un poder jurídico de disposición sobre el esfuerzo laboral de este último.

C) Trabajo libre y trabajo forzoso.

Según Martín Valverde & García Murcia (2002):

Existe trabajo forzoso cuando existe imposición de trabajo por parte de otra persona; y trabajo libre cuando esta imposición externa no se da, sea cual sea el peso y el apremio de las motivaciones económicas para el mismo. La forzosidad del trabajo no concurre en los compromisos u obligaciones de trabajo que una persona pueda asumir libremente; a diferencia de estos supuestos, en el trabajo forzoso el deber de trabajar se establece al margen y por encima de la voluntad de los afectados, la cual no es tomada en cuenta ni en el momento de la constitución del vínculo de trabajo ni a lo largo de la duración del mismo.

El trabajo libre es, por contra, aquél en el que no se da una compulsión jurídica para trabajar; esto es, aquel en el que el trabajador asume el esfuerzo laboral mediante actos voluntarios sucesivamente renovados. La libertad de trabajo no es, en consecuencia, incompatible con la existencia de obligaciones de trabajar. Pero sí exige, por una parte, que estas obligaciones sean aceptadas libremente por el trabajador y no impuestas; y, por otra, que tales compromisos u

obligaciones de trabajo libremente asumidos no sean demasiado prolongados o difíciles de deshacer. p. 45.

En este punto se observan los conceptos respecto a la existencia del trabajo forzoso, el cual es la imposición de trabajo por parte de otra persona; y trabajo libre cuando esta imposición externa no se da, sea cual sea el peso y el apremio de las motivaciones económicas para el mismo.

D) Trabajo a título oneroso y trabajo benévolo.

Según Martín Valverde & García Murcia (2002):

El criterio de diferenciación entre trabajo a título oneroso y trabajo benévolo o de favor es el de la motivación principal que impulsa al trabajador en la realización del trabajo. Si la motivación principal es la adquisición de una ventaja económica nos encontramos ante el trabajo prestado a título oneroso. Si la motivación principal es altruista ayudar a otras personas, colaborar a una causa que se estima digna de apoyo nos encontramos ante trabajo benévolo o de favor.

Las motivaciones del trabajo benévolo por cuenta ajena pueden ser muy diversas: amistad, vecindad, caridad, militancia política o sindical, profesión religiosa, etc. Una de las modalidades del trabajo benévolo es la participación personal, sin contraprestación económica, en actividades de interés generales asistenciales, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medio ambiente, culturales, etc., desarrolladas por organizaciones sin ánimo de lucro privadas o públicas; este régimen de trabajo se conoce con el nombre de «voluntariado» p. 46.

2.1.2. Segundo Subcapítulo: EL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1.2.1. Denominaciones.

Arevalo Vela & Avalos Jara (2007):

Desde su nacimiento, a mediados del siglo XIX hasta nuestros días, esta rama del Derecho ha recibido diversas denominaciones. Así tenemos que se le ha llamado

Legislación obrera, Legislación social, Legislación industrial y obrera, Derecho del trabajo y Derecho laboral.

De todas las denominaciones vertidas, las expresiones derecho del trabajo y derecho laboral resultan ser las más admitidas por la doctrina, en razón de que estas reflejan su contenido y autonomía.

Queremos destacar que resulta impropio considerar como sinónimas las expresiones derecho laboral y legislación laboral. La primera expresión es más amplia y refleja el carácter autónomo de esta disciplina jurídica, mientras que la segunda solo nos da la idea de un conjunto de normas legislativas de distinta jerarquía. (pág. 15):

2.1.2.2. Definición.

Para Arevalo Vela & Avalos Jara (2007):

En la época actual los cambios económicos han originado también profundas transformaciones en las formas de trabajo y producción, lo que a su vez han originado que el Derecho del Trabajo tenga que adecuarse a los mismos, reconociendo nuevas formas de empleo, nuevas categorías ocupacionales o nuevas relaciones al interior del centro de trabajo, sin que ello implique renunciar a su carácter protector, que es la esencia de esta disciplina jurídica, por ello nos atrevemos a definir *el Derecho del Trabajo como un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico.* p. 15-16.

Según Martín Valverde & García Murcia (2002):

(...) Una definición más descriptiva, que menciona los principales núcleos normativos del Derecho del Trabajo en el momento actual puede ser la siguiente: «el Derecho del Trabajo es el conjunto diferenciado de normas que regulan el mercado de empleo, la relación individual de trabajo asalariado, y la organización y actividad de las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios». (...). p. 50.

Con lo señalado anteriormente, se concluye que la definición del Derecho del Trabajo como un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico.

2.1.2.3. Autonomía.

Para Martín Valverde & García Murcia (2002):

El Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica autónoma que cuenta con una autonomía jurídica, científica y didáctica.

Tiene autonomía jurídica porque cuenta con un sistema normativo propio conformado por principios doctrinarios y una legislación especial, independientes de las demás ramas del derecho que pudieran tratar de abarcarlo.

Su autonomía científica está dada por el hecho de que sus instituciones pueden ser objeto de sistematización orgánica para lograr un orden de estudio homogéneo y extenso.

Finalmente la autonomía didáctica se aprecia en el hecho que el Derecho del Trabajo puede ser objeto de estudio en forma separada de otras disciplinas jurídicas. Esta autonomía didáctica permite que el Derecho del trabajo sea materia de estudio en todas las Facultades de Derecho de las universidades e incluso se estudie en algunas Facultades de profesiones no jurídicas. p. 16.

En este punto vemos que tiene autonomía jurídica porque cuenta con un sistema normativo propio conformado por principios doctrinarios y una legislación especial, independientes de las demás ramas del derecho que pudieran tratar de abarcarlo.

2.1.2.4. Finalidad.

Martín Valverde & García Murcia (2002):

La finalidad del Derecho del Trabajo es buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, pero manteniendo siempre un carácter tuitivo sobre los primeros.

2.1.2.5. Los principios del derecho del trabajo.

Los principios del Derecho del Trabajo como aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y la aplicación de las normas laborales.

2.1.2.5.1. El principio protector.

Según Arevalo Vela & Avalos Jara (2007):

Este principio parte de la premisa que dentro de toda relación laboral el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra.

La doctrina acepta mayoritariamente que del principio protector se derivan tres principios: a) In dubio pro operario, b) la aplicación de la norma más favorable, y c) la aplicación de la condición más beneficiosa. p. 17.

En toda relación laboral el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra.

a) Principio in dubio pro operatio.

Arevalo Vela & Avalos Jara (2007):

De acuerdo con este principio, el juez o el intérprete, ante varios sentidos de una norma, debe elegir aquel que resulte más favorable al trabajador, sea extendiendo un beneficio o restringiendo un perjuicio. Por ejemplo: Marcelo López, ha sido despedido en forma arbitraria de la empresa donde ha laborado por espacio de 10 años de trabajo ininterrumpido. Ante lo cual ha planteado una demanda ante el

juzgado de trabajo, solicitando el pago de una indemnización por despido arbitrario. Consultando sobre el tema le han dicho que no puede pagársele 15 remuneraciones dado que el tope es de 12 remuneraciones]. En este caso observamos que la norma contenida en el artículo 38° de la LPCL, tiene dos interpretaciones o dos sentidos, una que se le debe otorgar 15 remuneraciones y la otra que le deben otorgar 12 remuneraciones.

De acuerdo con este principio, el juez o el intérprete, ante varios sentidos de una norma, debe elegir aquel que resulte más favorable al trabajador.

b) Principios de la norma más favorable.

Según Arevalo Vela & Avalos Jara (2007):

A diferencia del in dubio pro operario, el principio de la norma más favorable no se refiere ya a la interpretación de normas sino a su aplicación. Según esta regla, en caso de existir normas divergentes aplicables a una misma situación jurídico-laboral, el juez debe aplicar la que reconozca mayores beneficios o derechos al trabajador. Por ejemplo: Juan Medina, viene percibiendo una asignación por mandato legal en la suma de S/ 150.00 nuevos soles, sin embargo, posteriormente entro en vigencia una nueva norma que señala que se abonará por dicha asignación la suma de S/. 50.00 nuevos soles. En este caso, nos encontramos ante la aplicación de la norma más favorable por tanto a Juan Medina, se le seguirá otorgando la suma de 150.00, no siendo aplicable el nuevo monto contenido en la nueva a ley. (pág. 18)

En el caso de existir normas divergentes aplicables a una misma situación jurídico-laboral, el juez debe aplicar la que reconozca mayores beneficios o derechos al trabajador.

c) Principio de la condición más beneficiosa.

Arevalo Vela & Avalos Jara (2007):

Este principio supone el mantenimiento de las mejores ventajas o derechos alcanzados por un evento anterior frente a un acto posterior que pretende su supresión o sustitución peyorativa. Por ejemplo: Daniel Bernilla, es trabajador de la empresa "Maldonado E.I.R.L" siendo que de fecha 25 de Julio del 2001 suscribió un contrato de trabajo, en la cual se ha incorporado una cláusula de pago por concepto de renovación de contrato, en la suma de S/. 10.00 nuevos soles, otorgándosele por cada contrato sucesivo de un año, igual suma de dinero. Sin embargo, ante nuevas condiciones de la empresa, ha decidido dejar sin efecto dicho pago]. En este caso en concreto, a Daniel Bernilla, se le seguirá abonando lo pactado, dado que es una condición que más le beneficia.

2.1.2.5.2. El principio de igualdad.

Arevalo Vela & Avalos Jara (2007):

Este principio, consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que no pueden establecerse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable. Por ejemplo: En la empresa Topy Top, los trabajadores han formado un sindicato, habiendo acordado vía convenio colectivo que sólo a los miembros de dicho sindicato, se les otorgará una bonificación de S/. 200.00 nuevos soles por fiestas patrias. Ante este hecho, la empresa teniendo en cuenta que hay mas de 50 trabajadores que no están afiliados al sindicato y además que trabajan vía locación de servicios, ha decidido otorgarles también una suma igual que a los trabajadores sindicalizados]. En este caso, tenemos que el empleador se está obligando a otorgarle la suma de S/. 200.00 nuevos soles, también a los trabajadores que no se encuentran afiliados al sindicato. Por tanto la empresa está dando un tratamiento igual a sus trabajadores, sin discriminación alguna. p. 18- 19. En este principio se establece que no pueden efectuarse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable.

2.1.2.5.3. El principio de irrenunciabilidad.

Según Pla Rodríguez (1998)

El principio de irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador, urgido por la necesidad de conseguir o continuar con un empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales, haciendo ilusoria la protección que la legislación laboral le concede. Esta protección también se extiende a los trabajadores cuyo vínculo se ha extinguido. Por ejemplo: Por ejemplo: Juan Pérez ha sido trabajador de la empresa "Claro S.A.C", habiendo laborado con un record de trabajo de 3 años continuos y percibiendo una remuneración mensual de 2,000 nuevos soles. Al momento de cesar por renuncia, solicita el pago de su Compensación por Tiempo de Servicios; para lo cual su ex empleadora le abona por dicho derecho la suma de S/. 2,000 Nuevos soles, haciéndole firmar un documento con firma legalizada notarialmente consignando la suma referida, además de establecerse en dicho documento, que Juan Pérez, está conforme con lo pagado y no tiene derecho a reclamar judicialmente]. Este es un ejemplo de irrenunciabilidad de derechos, dado que Juan Pérez está renunciando a un derecho de origen legal, al cual no por mandato constitucional no puede renunciar. Por lo tanto Juan Pérez, puede recurrir al Poder Judicial y reclamar un reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios, así haya expresado en el citado documento lo contrario. (pág. 19)

Este principio busca evitar que el trabajador, urgido por la necesidad de conseguir o continuar con un empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales.

2.1.2.5.4. El principio de primacía de la realidad.

Según Pla Rodríguez (1998):

Este principio, de presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros.

Por aplicación de este principio los documentos donde consta la celebración de contratos civiles, mercantiles o de cualquier otra naturaleza, no tienen más que un

valor probatorio de presunción, el que pueden perderlo si al verificarse lo ocurrido en la práctica se demuestra que la suscripción de dichos documentos ha servido para un fraude o simulación orientados a eludir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral. En este caso se deberá declarar la existencia de un contrato de trabajo y reconocer al trabajador los derechos que le corresponden con arreglo a ley. Por ejemplo: José Sánchez, ha sido contratado por la Municipalidad Provincial de Chiclayo, para que ocupe el cargo de obrero de limpieza pública, para lo cual suscribieron un contrato de Locación de Servicios, habiéndose establecido como duración del contrato el plazo de 5 años y con un horario 8: a.m hasta las 4: 00 p.m de lunes a viernes. Asimismo, se ha consignado en el citado contrato que José Sánchez, deberá realizar su actividad en forma personal sin poder delegar su trabajo a terceras personas; también se ha establecido que deberá dar cuenta de sus actividades diarias, y por dichas labores percibirá una retribución mensual de S/. 1,000 nuevos soles, siendo su deber adjuntar el respectivo recibo por honorarios. Sin embargo, José Sánchez, al ingresar a su centro de trabajo, firma un cuaderno de entrada y salida todos los días, lo han suspendido de sus labores por llegar tarde; además, la Municipalidad le ha proporcionado todos los instrumentos de trabajo para que realice sus labores incluido un fotochet y uniforme de trabajo]. Este es un ejemplo donde es aplicable el principio de Primacía de la Realidad, dado que si bien es cierto José Sánchez, suscribió un contrato de locación de servicios y preliminarmente se podría asumir que no gozaría de ningún beneficio laboral; también lo es, que en los hechos se da una relación de trabajo, puesto que se configura el elemento diferenciador de una relación laboral con una relación de carácter civil – subordinación–. Máxime en el ejemplo dado, se materializan los denominados rasgos de laboralidad. p. 19-20.

2.1.2.5.5. El principio de continuidad.

Según Pla Rodríguez (1998):

El principio de continuidad parte de la base que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción. Por ejemplo: Manual Montoya, ha suscrito un contrato de trabajo escrito por servicio específico con la empresa “Vigilantes Hermes SAA” para desempeñarse como vigilante. En el mencionado contrato se ha consignado que

la empresa está dedicada a las labores de seguridad en entidades públicas y privadas, y que el plazo de contrato es de 4 años. Asimismo, se ha acordado que en caso de fusión de la empresa, el trabajador continuará laborando para la nueva persona jurídica que asuma los activos y pasivos de la empresa “Vigilantes Hermes SAA”. En este caso concreto, Manuel Montoya, a pesar de haber suscrito un contrato por servicio específico, tiene derecho a seguir laborando para su empleadora, dado que al no haberse consignado la causa objetiva que motiva a la empresa contratar bajo la modalidad aducida, se ha producido la desnaturalización de su contrato; y por tal razón no es válida la simulación incurrida por su empleador, lo cual se sanciona con su continuidad en su trabajo vía reposición. Además, considerando que se ha pactado que en caso de fusión de la empresa, Manuel seguirá laborando, resulta una señal clara de permanencia en el trabajo; lo cual es compatible con el principio aludido, y que busca siempre mantener la continuidad de la relación de trabajo, así se haya producido la simulación o fraude. p. 20.

EL contrato de trabajo es de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción.

2.1.3. Tercer Subcapítulo: Obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.3.1. Principios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo tiene un reconocimiento normativo en el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, el cual ha establecido como principios aplicables los siguientes:

2.1.3.1.1. Principio de protección

Según Canova Talledo (2008), refiere textualmente que: “El Estado y los empleadores deben promover condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social. Dichas condiciones deben propender a que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable” (pág. 5)

Al promover estas condiciones de trabajo, ayudaran a que se garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores, con la finalidad que trabajen en un ambiente equilibrado.

2.1.3.1.2. Principio de prevención

Según Canova Talledo (2008):

Sobre esto último, cabe precisar que el principio de prevención no solo recae sobre los trabajadores, sino también en todo aquel sujeto que se encuentre coyunturalmente realizando alguna actividad, vale decir, a toda persona que se encuentre realizando un actividad independiente o sujeto comprendido en algunas de las modalidades formativas laborales. De la misma manera, recae sobre aquellos terceros que laboran efectivamente para una empresa contratista o subcontratista. p. 6.

2.1.3.1.3. Principio de responsabilidad

Según Canova Talledo (2008), refiere textualmente que: “el empleador debe asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier índole, como consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o como consecuencia de él”. (pág. 6):

Este principio, quiere dar a entender que el empleador debe asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier índole, para evitar un accidente o enfermedad que sufra el trabajador.

2.1.3.1.4. Principio de cooperación

Canova Talledo (2008), refiere textualmente que: “Este principio establece que el Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales, establecerán mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo”. (p.6)

2.1.3.1.5. Principio de información y capacitación

Para Canova Talledo (2008) , indica que: “Postula que los trabajadores deben recibir del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea de desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia”.

2.1.3.1.6. Principio de gestión integral

Para Canova Talledo (2008), refiere textualmente lo siguiente: “Desde un punto de vista estratégico, este sistema de gestión debe permitir la identificación de los trabajadores respecto de su empleador, el que deberá preocuparse por invertir en condiciones de seguridad a fin de garantizar la integridad y salud del personal”. p.6

2.1.3.1.7. Principio de atención integral de la salud

Según Canova Talledo (2008)

Los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral. Así, el empleador debe garantizar la contratación del Seguro Social y del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, cuando corresponda, para la atención integral del trabajador. (pág. 7)

Este principio hace referencia a los trabajadores que accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

2.1.3.1.8. Principio de consulta y participación

Según Canova Talledo (2008), refiere que: “Postula que el Estado debe promover mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y actores sociales, para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Estado actúa a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo a fin de atender las consultas referidas a la seguridad y salud”. (p. 7)

En este principio se refiere al rol del Estado el cual debe promover mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y actores sociales, para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.3.1.9. Principio de veracidad

Canova Talledo (2008):

Postula que los empleadores, los trabajadores, los representantes de ambos y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo deben brindar información completa y veraz sobre la materia. p. 7

2.1.4. Cuarto Subcapítulo: Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo

2.1.4.1. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo

Canova Talledo (2008):

La elaboración del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo es una de las principales obligaciones del empleador en esta materia. Para su elaboración, se deberá tomar en consideración la actividad principal de la empresa

y la identificación de los riesgos a los que se encuentren expuestos los trabajadores, para lo cual se requerirá la intervención de un especialista en seguridad ocupacional.

El reglamento deberá desarrollar como mínimo lo siguiente: objetivos, funciones, responsabilidad, organización interna, medidas generales de seguridad, prevención y protección contra incendios, medidas de seguridad en los procesos de producción, prevención contra riesgos eléctricos, seguridad en los equipos, tratamiento de los accidentes de trabajo, higiene ocupacional, primeros auxilios, entre otros. p 8.

2.1.4.2. Implementación de registros

2.1.4.2.1. Contenido de los registros

Canova Talledo (2008):

Según la información que contengan los registros, se clasifican en:

a. Registros de accidentes de trabajo

En el registro de accidentes de trabajo el empleador deberá colocar todo hecho o suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o la muerte.

Como hemos hecho mención, tales hechos deben producirse durante la ejecución de alguna orden del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aunque se produzca fuera del lugar y del horario de trabajo⁵. Así, es imprescindible que exista un nexo causal entre el desarrollo de la relación laboral y la acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre el trabajador o debido a este.

Ocurrido el hecho, será necesario recopilar los datos que ocasionaron el accidente y registrarlos a efectos de que puedan ser evaluados por el Comité de Seguridad y

Salud en el Trabajo. Si el accidente afecta a un trabajador destacado en una empresa usuaria, deberá ser registrado adicionalmente por aquella en un registro similar.

Ahora bien, no constituyen accidentes de trabajo:

- Los que se producen en el trayecto de ida y retorno al centro de trabajo, aunque el transporte sea realizado por cuenta de la entidad empleadora en vehículos propios contratados para el efecto.
- Los provocados intencionalmente por el propio trabajador o por su participación en riñas o peleas u otra acción ilegal.
- Los que se produzcan como consecuencia del incumplimiento del trabajador de una orden escrita específica impartida por el empleador.
- Los que se produzcan con ocasión de actividades recreativas, deportivas o culturales, aunque se produzcan dentro de la jornada laboral o en el centro de trabajo.
- Los que sobrevengan durante los permisos, licencias, vacaciones o cualquier otra forma de suspensión del contrato de trabajo.

Los que se produzcan como consecuencia del uso de sustancias alcohólicas o estupefacientes por parte del asegurado.

- Los que reproduzcan en caso de guerra civil o internacional, declarada o no, dentro o fuera del Perú; motín, conmoción contra el orden público o terrorismo.
- Los que reproduzcan por efecto de terremotos, maremotos, erupciones volcánicas o cualquier otra convulsión de la naturaleza.
- Los que se produzcan como consecuencia de fusión o fisión nuclear por efecto de la combustión nuclear, salvo cobertura especial expresa.

En este punto se detalla lo que en el registro de accidentes de trabajo el empleador deberá colocar todo hecho o suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o la muerte.

b. Registro de incidentes

En el registro de incidentes de trabajo el empleador debe registrar todo hecho u ocurrencia que no llegue a ser propiamente un accidente de trabajo, con la finalidad de que se adopten las medidas preventivas necesarias y no vuelvan a repetirse dichos sucesos.

Se considera incidente a todo suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales y que solo requiere cuidado de primeros auxilios.

En este punto vemos que en el registro de incidentes de trabajo el empleador debe registrar todo hecho u ocurrencia que no llegue a ser propiamente un accidente de trabajo

c. Registro de investigación de accidentes de trabajo y medidas correctivas adoptadas

El registro de investigación de accidentes e incidentes, tiene por finalidad identificar factores, elementos, circunstancias o puntos críticos que concurren para que aquellos se produzcan. Así, la investigación permitirá identificar la red de causalidad y de ese modo permitirá al empleador adoptar las acciones correctivas necesarias para prevenir la ocurrencia de dichos sucesos.

Como notamos en este registro de investigación de accidentes e incidentes, tiene por finalidad identificar factores, elementos, circunstancias o puntos críticos que concurren para que aquellos se produzcan.

d. Registro de enfermedades ocupacionales

En el registro de enfermedades ocupacionales el empleador debe consignar toda enfermedad producida por la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados, enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados y otros causados por agentes carcinogénicos¹⁶¹. El llenado de este registro permitirá prevenir el desarrollo de tales enfermedades.

Para tal efecto, se considerará enfermedad profesional a toda aquella en la cual se haya establecido causa-efecto entre los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, según la actividad económica que desarrollan, con la enfermedad que denuncian; estas enfermedades son identificadas por la Comisión Técnica Médica (CTM) y son usadas como referencia oficial, durante el proceso de evaluación y calificación de la invalidez.

En este punto vemos que en el registro de enfermedades ocupacionales el empleador debe consignar toda enfermedad producida por la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.

e. Registro de exámenes médicos

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, el empleador se encuentra obligado a practicar exámenes médicos antes, durante y después de la relación laboral:

- Examen médico pre-empleo: el empleador debe practicar un examen médico al trabajador antes de que este sea admitido en un puesto de trabajo, con la finalidad de verificar el estado de salud al momento de su ingreso y su ubicación en un puesto laboral que no perjudique dicho estado.
- Examen médico periódico: el empleador deberá practicar exámenes médicos periódicos a los trabajadores durante el desarrollo de la relación laboral con la finalidad de promover la salud en el trabajo.
- Examen médico post-empleo: Concluido el vínculo laboral el empleador deberá practicar los exámenes médicos que sean necesarios (examen médico de retiro) con la finalidad de determinar si, como consecuencia de la actividad laboral, se ocasionaron secuelas por accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales al trabajador que se retira.

En este punto se resalta que en el registro de enfermedades ocupacionales el empleador debe consignar toda enfermedad producida por la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados

f. Registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos

El registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos procede a partir de la toma de muestras y análisis posterior de sustancias o agentes tóxicos o potencialmente nocivos reconocidos como causa de afección en el centro de trabajo.

Detectadas las causas que podrían poner en riesgo la salud de los trabajadores, se procederá a su monitoreo y al registro correspondiente, con la finalidad de disminuir la exposición de los agentes antes señalados.

En este registro se procede a partir de la toma de muestras y análisis posterior de sustancias o agentes tóxicos o potencialmente nocivos reconocidos como causa de afección en el centro de trabajo.

g. Registro de inspecciones

Las inspecciones sean a cargo del empleador o por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) son procedimientos sistemáticos, independientes y documentados que tienen por finalidad evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado en cada centro de trabajo.

Cuando el empleador realice la inspección dentro del centro de trabajo, deberá comprobar que el sistema de gestión y sus elementos hayan sido puestos en práctica - por el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo- y que se cumpla con promover la protección de los trabajadores y la prevención de los accidentes de trabajo.

En las inspecciones practicadas por la AAT también se verificará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el SGSST y, de ser el caso, se brindarán las medidas de asesoramiento y orientación necesarias para la mejora de dicho sistema.

En cualquier caso, las inspecciones deberán abarcar lo siguiente:

- La política de seguridad y salud implementada en el centro de trabajo.
- La participación de los trabajadores.
- La responsabilidad y obligación de rendir cuentas por parte del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La competencia y la capacitación de todos los trabajadores.
- La documentación necesaria para la implementación del SGSST.
- La comunicación que debe existir entre el empleador y la AAT.
- La planificación, desarrollo y puesta en práctica del sistema.
- Las medidas de prevención y control.

- La gestión del cambio.
- La prevención de situaciones de emergencia y la preparación y respuesta frente a dichas situaciones.
- Las adquisiciones de los equipos de seguridad necesarios.
- La contratación.
- La supervisión y medición de los resultados.
- La investigación de las dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud.
- Los exámenes realizados por el empleador.
- La acción preventiva y correctiva.
- La mejora continua de procesos.
- Cualquier otro criterio de auditoría o elementos que se consideren oportunos.

En el caso de que el empleador sea quien practique la inspección, deberá prever que esta sea llevada a cabo por personas competentes, vinculadas o no con la empresa, que sean independientes respecto de la actividad objeto de la inspección.

En este caso, la elección del auditor (inspector) requerirá de la participación de los trabajadores.

En este punto hacemos referencia, que se deberá comprobar que el sistema de gestión y sus elementos hayan sido puestos en práctica -por el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo- y que se cumpla con promover la protección de los trabajadores y la prevención de los accidentes de trabajo.

h. Registro de estadísticas de seguridad y salud

El registro de estadísticas de seguridad y salud funciona como un sistema de control de la información de los accidentes de trabajo, incidentes comunes, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales que puedan haber ocurrido dentro del centro de trabajo, con la finalidad de que el empleador pueda medir y utilizar esta información y promueva las medidas necesarias para la reducción de los índices de accidentabilidad.

Tales índices consisten en:

- Índice de frecuencia: Relaciona el número de accidentes incapacitantes por un millón, entre el total de horas hombre trabajadas.
- Índice de gravedad: Relaciona el número de días perdidos por un millón, entre el total de horas trabajadas.

Las estadísticas podrán ser practicadas en:

- Forma mensual (accidentes y días perdidos durante el mes) y;
- Forma acumulativa (suma de accidentes ocurridos y días no trabajados durante el año transcurrido).

En este punto notamos que este registro funciona como un sistema de control de la información de los accidentes de trabajo, incidentes comunes, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales que puedan haber ocurrido dentro del centro de trabajo.

i. Registro de equipos de seguridad y emergencia

Este registro permite al empleador verificar la existencia y vencimiento de todo equipo de seguridad y emergencia que se encuentre en las instalaciones del centro de trabajo o que haya sido entregado a los trabajadores (máscaras de protección, por ejemplo).

j. Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia

En este documento son registradas las actividades de información y capacitación de los trabajadores en seguridad y salud, promovidas por el empleador, el Comité o por el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. p. 12-17.

2.1.4.3. Obligaciones del empleador

Canova Talledo (2008):

La Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, por lo que este asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización, comprometiéndose a proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Para ello, a efectos de cumplir con la elaboración del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá previamente cumplir con lo siguiente:

Obligaciones generales

- Definir los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adoptar disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud.
- Implementar los registros y documentos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en función de sus necesidades.
- Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se pueden eliminar. Es importante señalar que el empleador deberá prever que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo, no generen daños en la salud de los trabajadores.
- Diseñar los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, con la finalidad de garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo, evaluación de desempeño sobre la base de condiciones de trabajo.
- Mantener las políticas de protección colectiva e individual,

2.1.4.4. Derechos y obligaciones del trabajador

2.1.4.4.1. Derechos del trabajador

Canova Talledo (2008):

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo establece la lista de derechos de los gozan los trabajadores, entre los cuales tenemos:

- A ser consultados, antes de que se ejecuten cambios en las operaciones, procesos y en la organización del trabajo, que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras¹⁹.
- A comunicarse libremente con los inspectores del trabajo.
- Los trabajadores, sus representantes y/o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional, están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular recomendaciones al empleador con el fin de mejorar su efectividad.
- Los representantes de los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo tienen derecho a participar en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitar al empleador los resultados de las evaluaciones, sugerir las medidas de control y hacer seguimiento de estas⁰¹.
- Los trabajadores tiene derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, siempre y cuando este exista, debiendo ser capacitados para ello.
- Los trabajadores, cual fuere su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que hayan celebrado contrato con el empleador antes señalado, tienen derecho a través de sus

empleadores respectivos al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a examinar los factores que afecten a su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias. p. 21-22.

En este punto es responsabilidad del empleador, por lo que este asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización, comprometiéndose a proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Para ello, a efectos de cumplir con la elaboración del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá previamente cumplir las obligaciones y derechos mencionados anteriormente.

Obligaciones del trabajador

Canova Talledo (2008):

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo y con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos.

Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.

No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados.

Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando a su parecer los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.

Velar por el cuidado integral de su salud física y mental así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos durante el desarrollo de sus labores.

Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, así como a los procesos de rehabilitación integral.

Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad competente.

Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo la salud e integridad de los trabajadores.

Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas; debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso.

Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente o accidente de trabajo.

Concurrencia obligatoria a la capacitación y entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo. p. 22-23.

En este punto el trabajador tiene que cumplir con las obligaciones descritas anteriormente en forma correcta para su mayor armonía en el trabajo.

2.1.4.5. Infracciones en seguridad y salud en el trabajo

Canova Talledo (2008):

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado por D.S. N° 019-2006-TR, las infracciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo están clasificadas según su gravedad en tres grados o niveles: Leves, Graves y Muy Graves. p. 24.

Infracciones leves

Canova Talledo (2008):

Son infracciones leves las siguientes:

a. La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.

Esta infracción hace referencia, puntualmente, al ornato del centro de trabajo, siendo responsabilidad del empleador adoptar las medidas necesarias para su implementación; no obstante, es importante la participación de los trabajadores en lo concerniente al orden y limpieza de los puestos de trabajo.

b. No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.

Los empleadores se encuentran obligados a comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo todo suceso ocurrido en el centro empresarial calificado como leve, dentro de los cuales tenemos los incidentes que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores.

c. No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de una industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipula.

La ley faculta a la autoridad competente a disponer la paralización de las labores, teniendo también la potestad para disponer la reapertura del centro de trabajo, entendiéndose además que no se realicen actividades calificadas de alto riesgo. No obstante, si el empleador por acto unilateral reapertura el centro de trabajo, debe comunicar dicho hecho inmediatamente al MTPE.

Es importante señalar que si el empleador realiza actividades de alto riesgo, no podrá reaperturar unilateralmente el centro de trabajo hasta que la autoridad administrativa, de ser el caso, levante la paralización.

d. Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

Las medidas de prevención de riesgos deben ser entendidas como elementos básicos para el desarrollo de las labores de los trabajadores. En este contexto, por ejemplo, se requiere que el empleador cuente con, por lo menos, muebles de oficina adecuados tales como escritorios y sillas, así también, protectores de pantalla, ventilación, entre otros.

e. Cualquier otro incumplimiento que afecte obligaciones de carácter formal o documental, exigidas en la normativa de prevención de riesgos y que no estén tipificados como graves.

Ingresan en esta calificación el incumplimiento de la elaboración del mapa de riesgos, al libro de actas, así como todo documento exigido por el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para una eficaz implementación del sistema de gestión. p. 24-25.

Infracciones graves

Canova Talledo (2008):

Son infracciones graves las siguientes:

a. La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que implique riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

Por ejemplo, cuando la exposición al desorden y a la falta de limpieza perjudique la salud de los trabajadores, ocasionándoles enfermedades.

b. No dar cuenta a la autoridad competente, conforme a lo establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio que las medidas preventivas son insuficientes.

El empleador se encuentra obligado a comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo todo suceso ocurrido en su centro de labores, diferenciándose de la infracción comentada en el literal a.2 que, en el presente caso, se refiere a los accidentes calificados como graves, muy graves o mortales.

c. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

Nos referimos a las evaluaciones que deben ser realizadas periódicamente por un profesional especializado en seguridad ocupacional designado por el empleador, quien se encargue de verificar el cumplimiento de lo dispuesto por la normativa vigente en materia de exposición de riesgos.

d. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de estas.

Como lo dispone el Decreto Supremo N° 009-2005-TR, es obligación del empleador realizar exámenes médicos antes, durante y después de la relación laboral, con la finalidad de observar el estado de salud de los trabajadores, adoptar las medidas preventivas que se requieran y, de ser el caso, mejorar las condiciones de trabajo.

e. No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo por ser insalubre o nociva, y por los elementos, procesos o sustancias que manipulan.

A diferencia del comentario expuesto en el literal c, es infracción grave el no comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo calificado de alto riesgo por ser insalubre, en tal sentido, el empleador debe realizar los cambios necesarios y, además, precisar con exactitud los datos que debe declarar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

f. El incumplimiento de las obligaciones de implementar y mantener actualizados los registros o disponer de la documentación que exigen las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Esta obligación se encuentra contenida en el artículo 17 del Decreto Supremo N° 009-2005-TR, y se refiere a la implementación de los registros según los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores.

g. El incumplimiento de la obligación de planificar la acción preventiva de riesgo para la seguridad y salud en el trabajo, así como el incumplimiento de la obligación de elaborar un plan o programa de seguridad y salud en el trabajo.

Puntualmente, esta infracción hace referencia a la obligación de elaborar el plan de mejora continua de procesos, documento en el cual se desarrollan las medidas a ser adoptadas en el tiempo con el fin de mejorar las condiciones de trabajo. Dichas medidas deberán ser cumplidas por el empleador y serán fiscalizadas por el Comité o Supervisor en Seguridad y Salud en el Trabajo.

h. No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

En este caso, se sanciona el hecho de que el empleador no cumpla con realizar un proceso inductivo a todo nuevo(a) trabajador(a) respecto de las condiciones de seguridad y de las herramientas para el desarrollo de sus labores. La obligación de información del empleador se extiende a planificar y desarrollar una capacitación para sus trabajadores, los miembros del comité o, en su caso, supervisor, en materia de seguridad y salud.

i. Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y sicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.

Sobre el particular, será el especialista en seguridad ocupacional el responsable de identificar, evaluar y medir los riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores, que permitirá al empleador adoptar las medidas necesarias para disminuirlos o mitigarlos.

Infracciones muy graves

Canova Talledo (2008):

Se consideran infracciones muy graves, las siguientes:

a. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores durante los periodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.

El empleador debe velar por la protección y cuidado de la madre gestante, el lactante y de las personas con discapacidad, de acuerdo con el reglamento de seguridad y salud, el cual fija como obligación designar, de ser posible, otro puesto de trabajo que implique menos riesgo para ese grupo especial de trabajadores.

b. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores trabajadores.

El empleador no podrá contratar adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas, que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental. No obstante, si para otro tipo de labores contrata a un menor (con las autorizaciones respectivas), deberá adoptar las medidas que se requieran para salvaguardar su seguridad y salud.

c. Designar a trabajadores en puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

El empleador deberá considerar las competencias personales y profesionales de los trabajadores para el desempeño de las labores en el centro de trabajo. En el legajo personal de cada uno de ellos, se contará con la documentación necesaria que acredite tanto la capacitación para la labor que desempeña, como la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

d. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

El deber de confidencialidad, tipificado en el artículo 17 del D.S. N° 009-2005-TR, establece como obligación que el empleador no podrá revelar los resultados de los exámenes médicos que se practiquen durante la existencia del vínculo laboral. Se extiende la confidencialidad a la Autoridad Administrativa de Trabajo cuando maneje dicha información.

e. Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

Parte de la regulación referida a la exposición de agentes fue establecida mediante Decreto Supremo N° 015-2005-SA. De realizar actividades que expongan a los trabajadores, el empleador deberá observar las medidas que la citada norma consagra,

asimismo, deberá contar con un especialista en seguridad ocupacional que identifique los riesgos.

f. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores para paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

Todo trabajador o grupo de trabajadores tiene la facultad de paralizar las labores cuando exista peligro inminente, en cuyo caso, deberán comunicarlo inmediatamente al Ministerio de Trabajo. En este escenario, el empleador no podrá impedir la paralización y tendrá que abonar las remuneraciones respectivas por el periodo no laborado.

g. No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.

Al implementar las condiciones mínimas de seguridad, deberán cubrirse todos los posibles riesgos a los que están expuestos los trabajadores, de tal manera que se evidencie la intencionalidad del empleador de cubrir con las disposiciones generales en seguridad y salud.

h. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, cuando se trate de actividades calificadas de alto riesgo.

Esta infracción refiere a aquellas empresas que desarrollan sus actividades en un mismo establecimiento disponiendo una gravedad mayor cuando la actividad esté calificada como "de alto riesgo".

i. No implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o no tener un reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

Una de las obligaciones medulares del empleador consiste en elaborar el reglamento de seguridad y salud e implementar las medidas necesarias para su cumplimiento efectivo. p. 29-30.

En este punto relacionado a las infracciones de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado por D.S. N° 019-2006-TR, las infracciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo están

clasificadas según su gravedad en tres grados o niveles las cuales serán aplicadas en mérito a la infracción ocasionada.

2.1.5. Quinto Subcapítulo: Procedimiento Inspectivo

2.1.5.1. ¿En qué consiste el Sistema de Inspección del Trabajo?

El Sistema de Inspección del Trabajo a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, está diseñado para realizar la prevención y sanción de las infracciones a la normativa laboral, que pueden darse para el adecuado cumplimiento de la normativa laboral, así como para la prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros y cuantas otras materias sean atribuidas por ley.

2.1.5.2. ¿Cómo presentar una denuncia por infracción a las normas laborales?

Existen 3 maneras de presentar una denuncia:

- 1.- Ingresando a la página Web: www.mintra.gob.pe banner “denuncias en línea” donde el denunciante proporcionará la información necesaria para generar, previa calificación, la correspondiente orden de inspección.
- 2.- Presentando una solicitud simple en mesa partes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, indicando el denunciante: sus datos personales (nombres y apellidos completos), número de DNI y dirección actual, respecto de la denunciada deberá señalar: su razón social o número de RUC, ubicación de la empresa y los motivos de la denuncia.
- 3.- A través de la oficina de Asesoría del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ó de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, donde abogados especialistas en materia sociolaboral brindarán apoyo al denunciante en la presentación y elaboración de su denuncia, para una posterior calificación y visita inspectiva.

2.1.5.3. ¿Qué es la Inspección del Trabajo y cuáles son sus funciones?

La inspección del trabajo es un servicio público encargado de las siguientes funciones:

- a) Vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de la seguridad social;
- b) Orientar y asesorar técnicamente en materias sociolaborales
- c) Exigir las responsabilidades administrativas que procedan;

Se considera un servicio público en la medida que los derechos laborales se encuentran protegidos por la Constitución y son irrenunciables, razón por la cual el Estado tiene el deber de protegerlos.

Referencia: Artículo 3º de la Ley N° 28806.

2.1.5.4. ¿Cuál es el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo?

El ámbito de actuación se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de la normativa laboral, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas. Esta actuación se ejerce en:

Las empresas, los centros de trabajo y en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral. Cuando sean empresas del Sector Público siempre y cuando pertenezcan al Régimen Laboral de la Actividad Privada.

Los vehículos y los medios de transportes en general, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualesquiera sean su nacionalidad, los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares en tierra.

Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala, destino, en lo relativo a los viajes de migraciones laborales.

Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores que brinden servicios de intermediación laboral.

Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones de libre entrada si se trata del domicilio del empleador.

2.1.6. Sexto Subcapítulo: Examen Médico Ocupacional

2.1.6.1. Generalidades

Corresponde al empleador realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la citada ley, acorde con las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándose prioridad a los riesgos a los que estuvo expuesto durante el desempeño laboral. (Peruano, 2016)

Es decir, tales exámenes deben efectuarse respetando lo dispuesto en los documentos técnicos de la vigilancia de la salud de los trabajadores expedidos por el Minsa. Los resultados obtenidos de las pruebas deben informarlos al trabajador únicamente el médico del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene que entregarle el informe escrito debidamente firmado.

2.1.6.2. Exámenes médicos ocupacionales obligatorios y no obligatorios

Los exámenes médicos ocupacionales obligatorios son establecidos por: Norma expresa del Ministerio de Salud o normas sectoriales según actividad económica. Norma interna del empleador que realiza actividades de alto riesgo.

Para Rimac (2015) un examen médico ocupacional sea obligatorio por norma interna del empleador, se tiene que haber cumplido lo siguiente: Haber sido debidamente fundamentada la necesidad del examen en relación al riesgo. Haber sido comunicada(o) al Comité Paritario o Supervisor de Seguridad y Salud. Haber sido aprobada por el empleador dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

2.1.6.3. Funciones del médico ocupacional

Atender, registrar y notificar los accidentes de trabajo y las enfermedades relacionadas al trabajo de acuerdo al Anexo N° 01, y a la Ficha Única de Aviso de Accidentes de Trabajo (FUAAT) de la R.M. N° 312-2011/MINSA. Determinar la metodología y la técnica que se requerirá para las evaluaciones médico ocupacionales de acuerdo al tipo de exposición. Indicar la frecuencia de la realización de exámenes auxiliares y complementarios. Determinar la aptitud del trabajador en las evaluaciones médico ocupacionales en relación al puesto de trabajo. (Rimac, 2015)

CAPITULO III: DESCRIPCION DE LA REALIDAD

3.1. Identificación de los informantes

FIGURA 1



Fuente: cuestionario aplicado a la comunidad jurídica (abogados e inspectores laboralistas) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

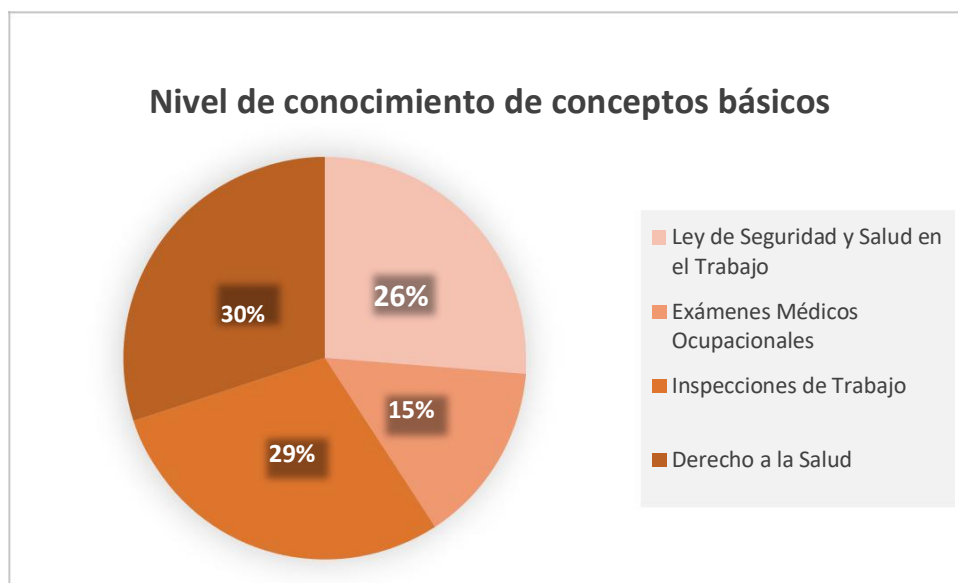
Descripción:

De acuerdo a los datos obtenidos se determinó que el **32%** de los encuestados está conformado por inspectores laborales, y el **68%** por abogados laboralistas.

COMUNIDAD JURIDICA

3.2. Los resultados obtenidos de la comunidad jurídica con respecto al nivel de conocimiento de conceptos básicos, con relación a los exámenes médicos ocupacionales regulado en el inciso d) del artículo 49 de la Ley N° 29783.

FIGURA 2



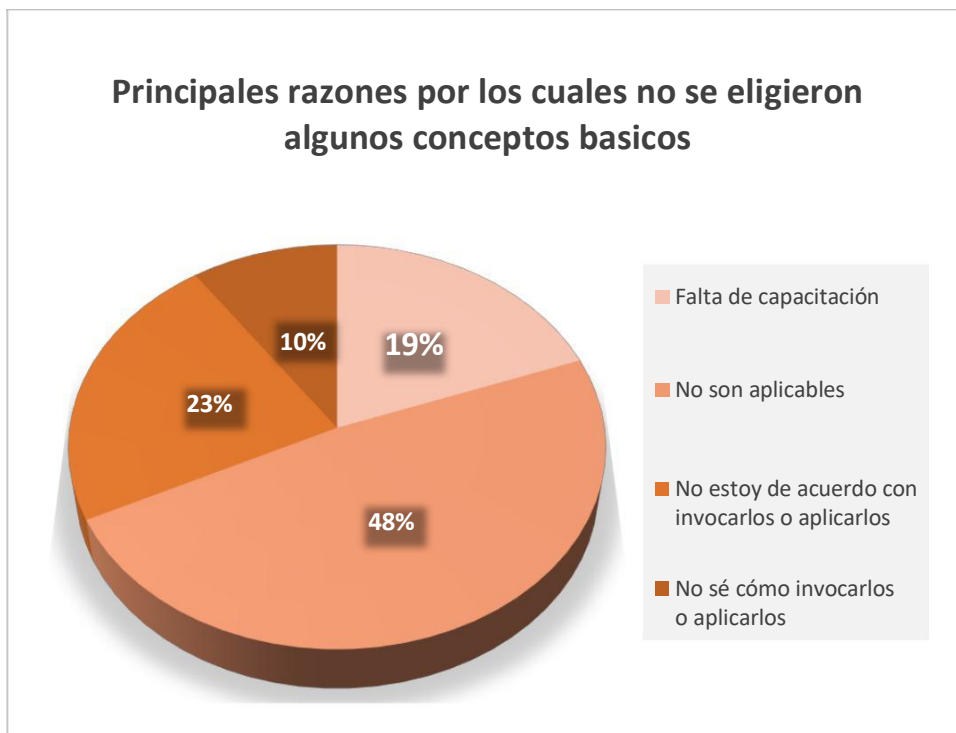
Fuente: cuestionario aplicado a la comunidad jurídica (abogados e inspectores laboralistas) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

De acuerdo a los datos, se corroboró que el **30%** de los encuestados considera que es necesaria la aplicación de los conceptos básicos sobre Derecho de Salud; el otro **29%** de encuestados respecto de Inspección de Trabajo; el **26%** de los encuestados Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el **15%** de los encuestados sobre los exámenes médicos ocupacionales.

3.3. Razones por los cuales no se eligieron algunos conceptos básicos

FIGURA 3



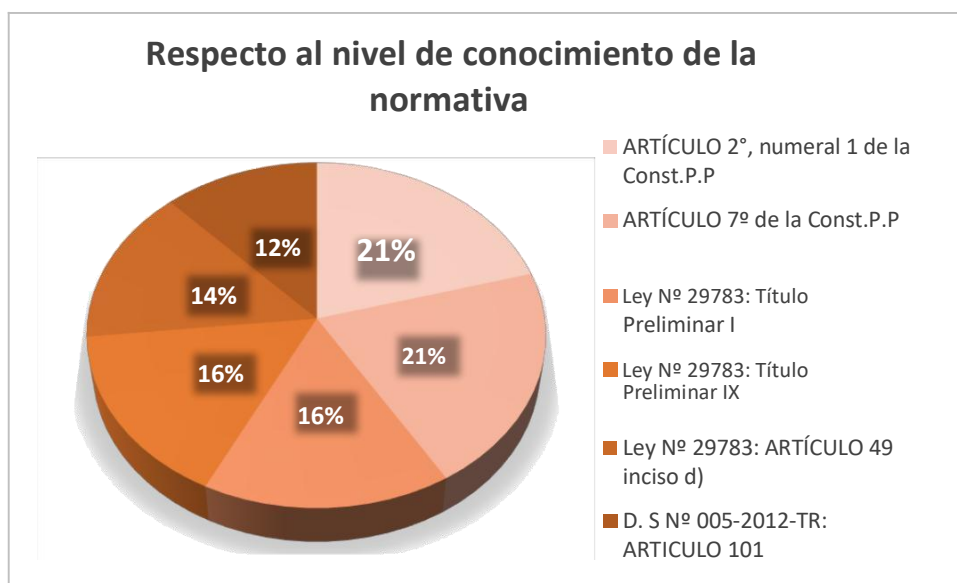
Fuente: cuestionario aplicado a la comunidad jurídica (abogados e inspectores laboralistas) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

El **48%** indica que no son aplicables, el **23%** de los encuestados considera que no están de acuerdo con invocarlos o aplicarlos, el **19%** menciona que les falta capacitación y el **10%** no sabe cómo invocarlos o aplicarlos.

3.4. Los resultados obtenidos de la comunidad jurídica con respecto al nivel de conocimiento de la normativa, con relación a los exámenes médicos ocupacionales regulado en el inciso d) del artículo 49 de la Ley N° 29783.

FIGURA 4



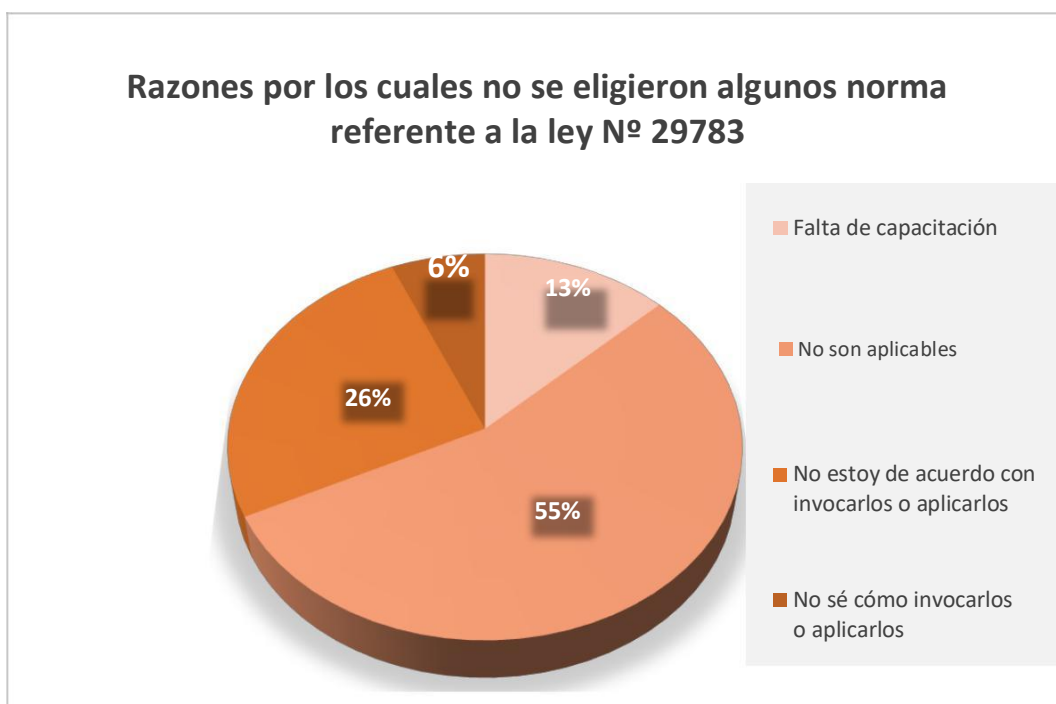
Fuente: cuestionario aplicado a la comunidad jurídica (abogados e inspectores laboralistas) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

De acuerdo a los datos que recopilamos, se corroboró que el **21%** de los encuestados considera que es necesario la aplicación del artículo 2, numeral 1 de la Const. P.P; el **21%** de encuestados considera necesario el cumplimiento del artículo 7 de la Const. P.P; el **16%** de los encuestados usa la Ley N° 29783: Título Preliminar I; el otro **16%** de los encuestados usa la Ley N° 29783: Título Preliminar IX; el **14%** de los encuestados usa la Ley N° 29783: artículo 49 inciso d) y finalmente el **12%** de encuestados considera necesario el cumplimiento del D.S N° 0005-2012-TR: Artículo 101.

3.5. Razones por los cuales no se eligieron algunos norma referente a la ley N° 29783.

FIGURA 5



Fuente: cuestionario aplicado a la comunidad jurídica (abogados e inspectores laboralistas) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

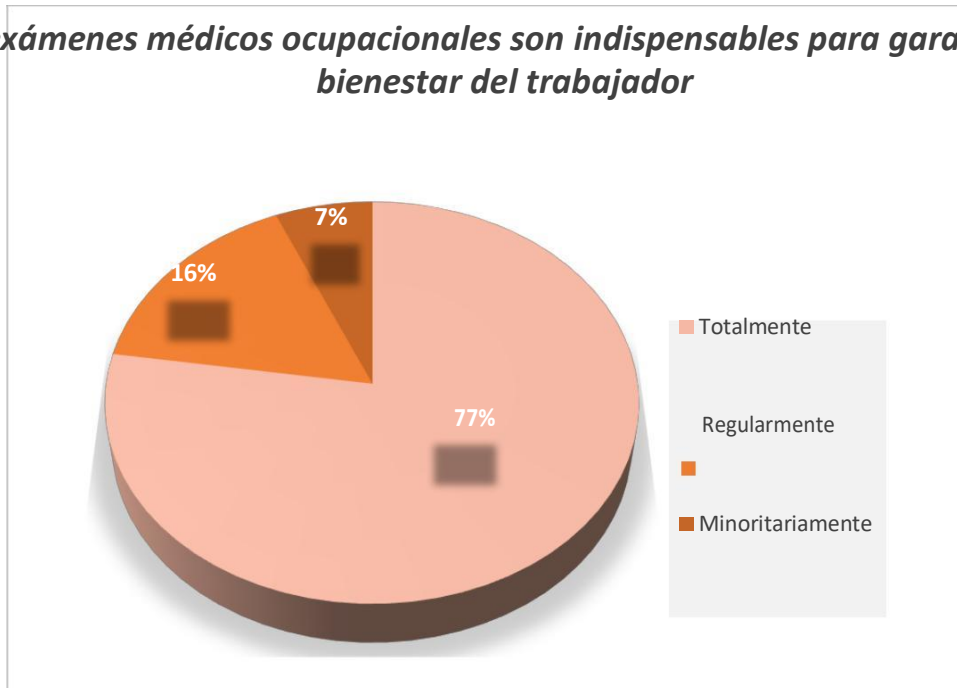
Descripción:

El **55%** indica que no son aplicables, el **26%** de los encuestados considera que no están de acuerdo con invocarlos o aplicarlos, el **13%** menciona que les falta capacitación y el **6%** no sabe cómo invocarlo o aplicarlos.

3.6. Los exámenes médicos ocupacionales son indispensables para garantizar el bienestar del trabajador

FIGURA 6

Los exámenes médicos ocupacionales son indispensables para garantizar el bienestar del trabajador



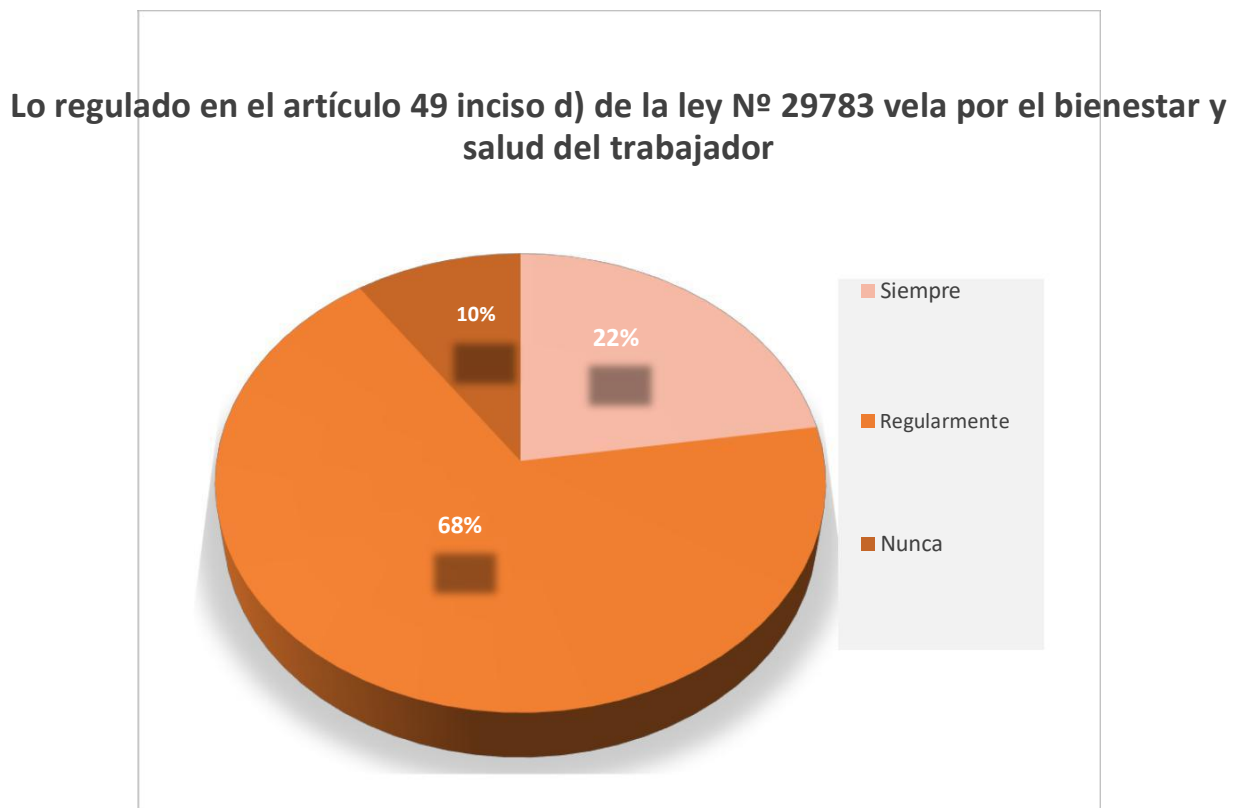
Fuente: cuestionario aplicado a la comunidad jurídica (abogados e inspectores laboralistas) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

El **77%** indica que en su totalidad garantizan el bienestar del trabajador, el **16%** de los encuestados considera que regularmente, el **7%** menciona que minoritariamente ayuda a garantizar el bienestar del trabajador.

3.7. Lo regulado en el artículo 49 inciso d) de la ley N° 29783 vela por el bienestar y salud del trabajador.

FIGURA 7



Fuente: cuestionario aplicado a la comunidad jurídica (abogados e inspectores laboralistas) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

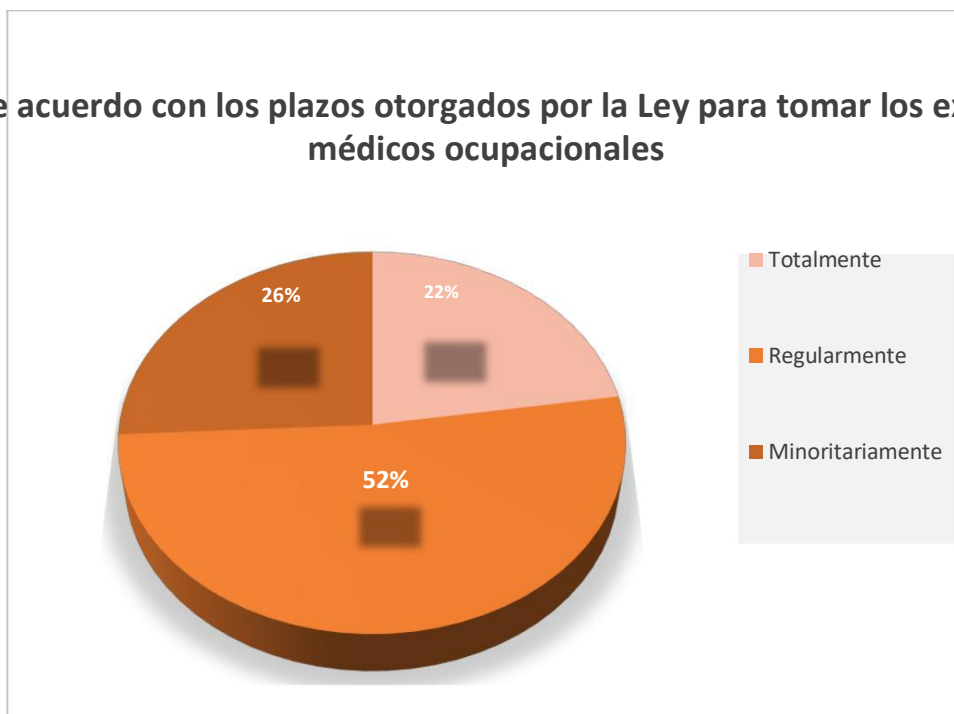
Descripción:

El **68%** indica que regularmente, el **22%** de los encuestados considera que siempre el artículo mencionado vela por el bienestar y salud del trabajador y el **10%** menciona que nunca.

3.8. Estás de acuerdo con los plazos otorgados por la Ley para tomar los exámenes médicos ocupacionales

FIGURA 8

Estás de acuerdo con los plazos otorgados por la Ley para tomar los exámenes médicos ocupacionales



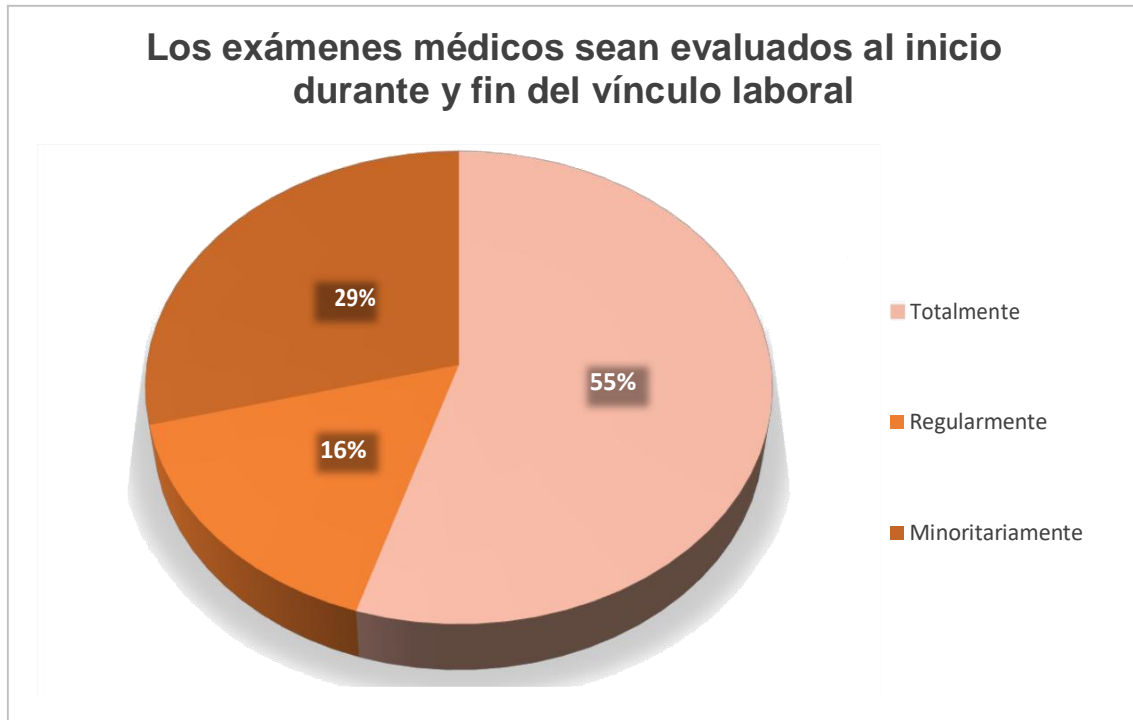
Fuente: cuestionario aplicado a la comunidad jurídica (abogados e inspectores laboralistas) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

El **52%** menciona que regularmente están de acuerdo con los plazos otorgados por la Ley para tomar los exámenes médicos ocupacionales, el **26%** de los encuestados considera minoritariamente y el **22%** refiere que totalmente.

3.9. Los exámenes médicos son evaluados al inicio durante y fin del vínculo laboral

FIGURA 9



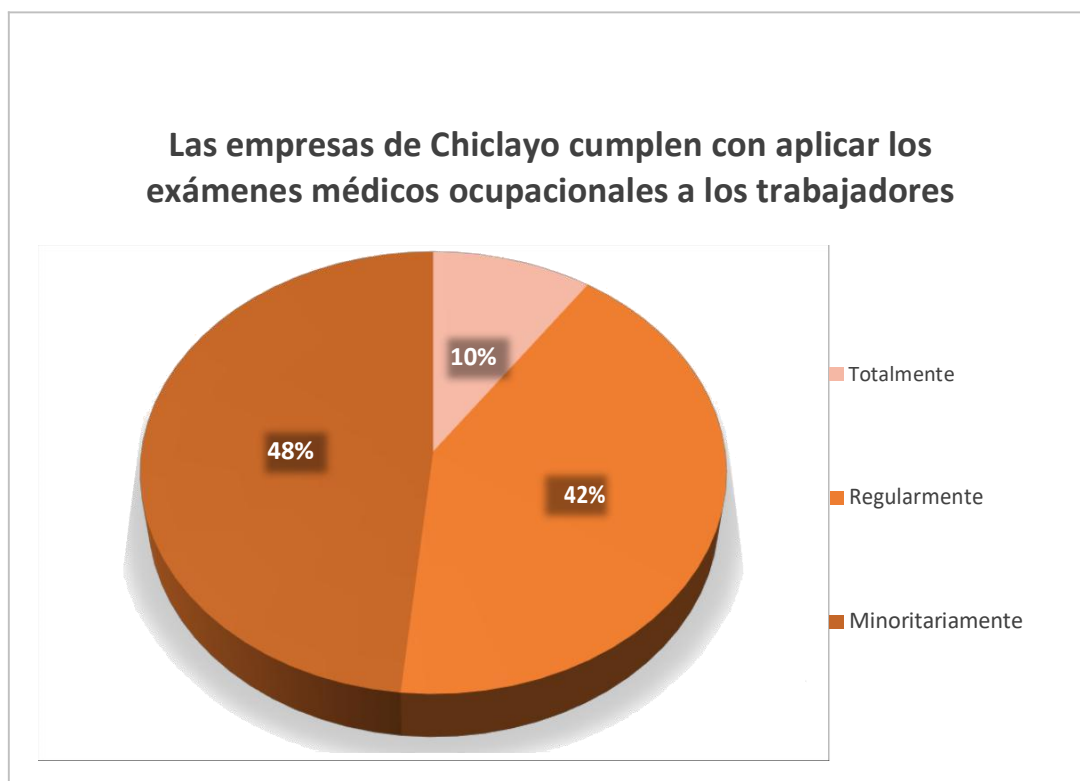
Fuente: cuestionario aplicado a la comunidad jurídica (abogados e inspectores laboralistas) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

El **55%** menciona que totalmente están de acuerdo que los exámenes médicos sean evaluados al inicio durante y fin del vínculo laboral, el **29%** de los encuestados considera que minoritariamente y el **16%** refiere que regularmente.

3.10. Las empresas de Chiclayo cumplen con aplicar los exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores

FIGURA 10



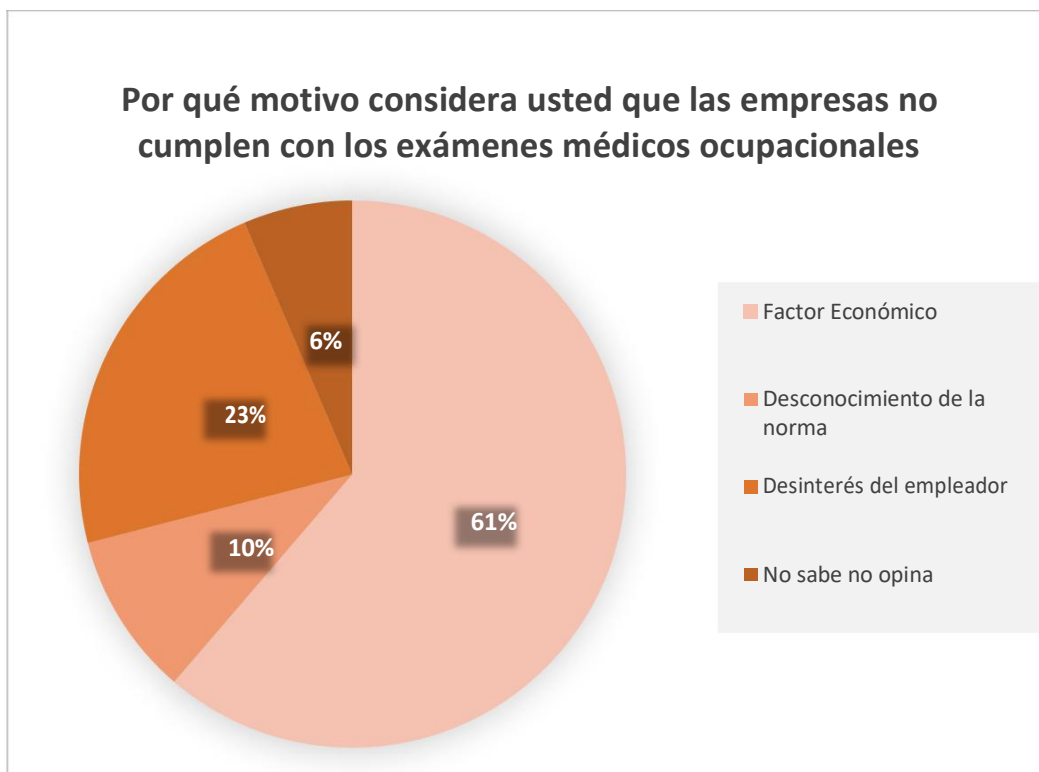
Fuente: cuestionario aplicado a la comunidad jurídica (abogados e inspectores laboralistas) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

El **48%** indica que minoritariamente está de acuerdo, el **42%** de los encuestados considera que regularmente y el **10%** totalmente.

3.11. Por qué motivo considera usted que las empresas no cumplen con los exámenes médicos ocupacionales

FIGURA 11



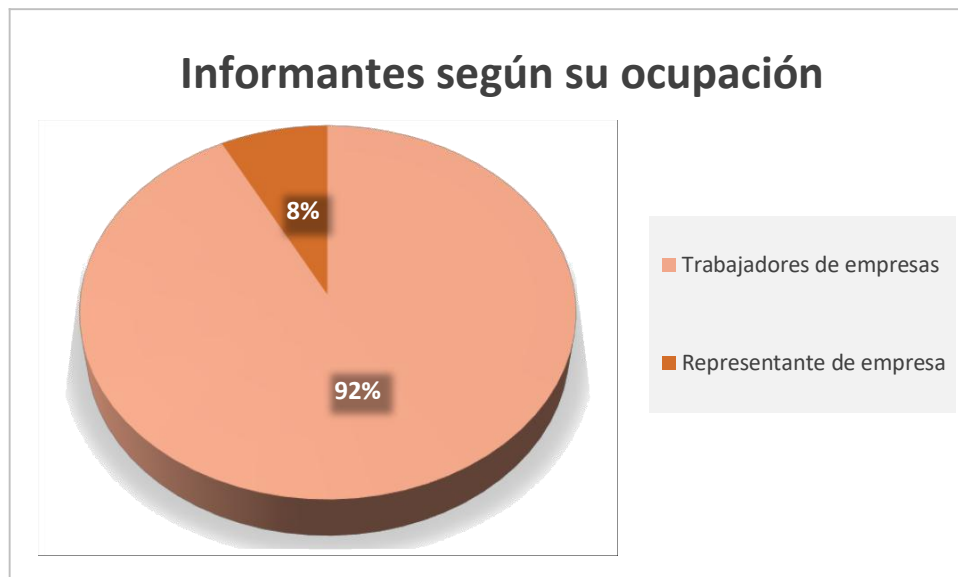
Fuente: cuestionario aplicado a la comunidad jurídica (abogados e inspectores laboralistas) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

El **61%** indica que se debe al factor económico, el **23%** de los encuestados considera que se debe al desinterés del empleador, el **10%** menciona que por desconocimiento de la norma y el **6%** menciona que no sabe no opina.

3.12. Identificación de los informantes

FIGURA 12



Fuente: cuestionario aplicado a los responsables (representantes de las empresas y trabajadores) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

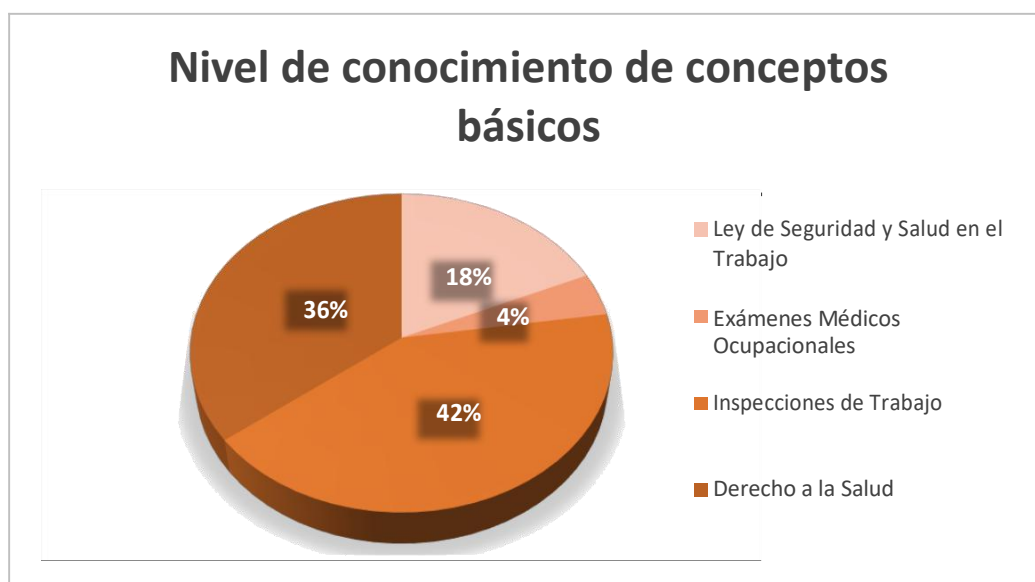
Descripción:

De acuerdo a los datos obtenidos se determinó que el **92%** de los encuestados está conformado por trabajadores de las empresas, y el **8%** por los representantes de las empresas.

RESPONSABLES

3.13. Los resultados obtenidos de la comunidad jurídica con respecto al nivel de conocimiento de conceptos básicos, con relación a los exámenes médicos ocupacionales regulado en el inciso d) del artículo 49 de la Ley N° 29783.

FIGURA 13



Fuente: cuestionario aplicado a los responsables (representantes de las empresas y trabajadores) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

De acuerdo a los datos, corroboró que el **42%** de los encuestados considera que es necesaria la aplicación de los conceptos básicos sobre Inspecciones de Trabajo; el otro **36%** de encuestados respecto derecho de salud; el **18%** de los encuestados Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el **4%** de los encuestados sobre los exámenes médicos ocupacionales.

3.14. Razones por los cuales no se eligieron algunos conceptos básicos

FIGURA 14



Fuente: cuestionario aplicado a los responsables (representantes de las empresas y trabajadores) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

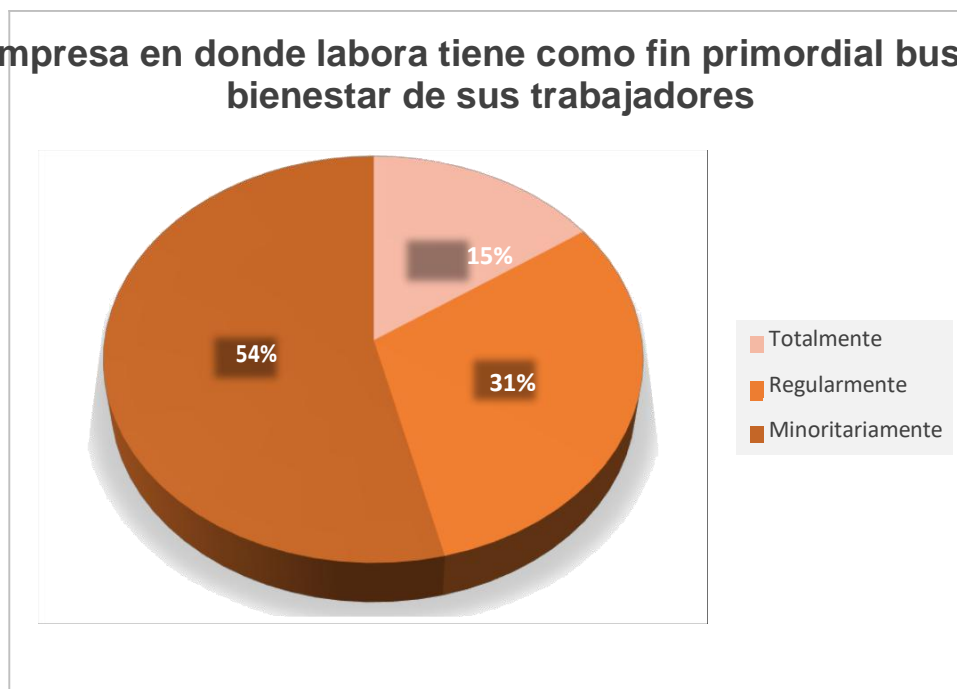
Descripción:

El **61%** indica que no sabe cómo invocarlos o aplicarlos, el **31%** de los encuestados considera que es por falta de capacitación, el **5%** menciona no son aplicables y el **3%** no sabe cómo invocarlos o aplicarlos.

3.15. ¿Cree usted que la empresa en donde labora tiene como fin primordial buscar el bienestar de sus trabajadores?

FIGURA 15

La empresa en donde labora tiene como fin primordial buscar el bienestar de sus trabajadores



Fuente: cuestionario aplicado a los responsables (representantes de las empresas y trabajadores) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

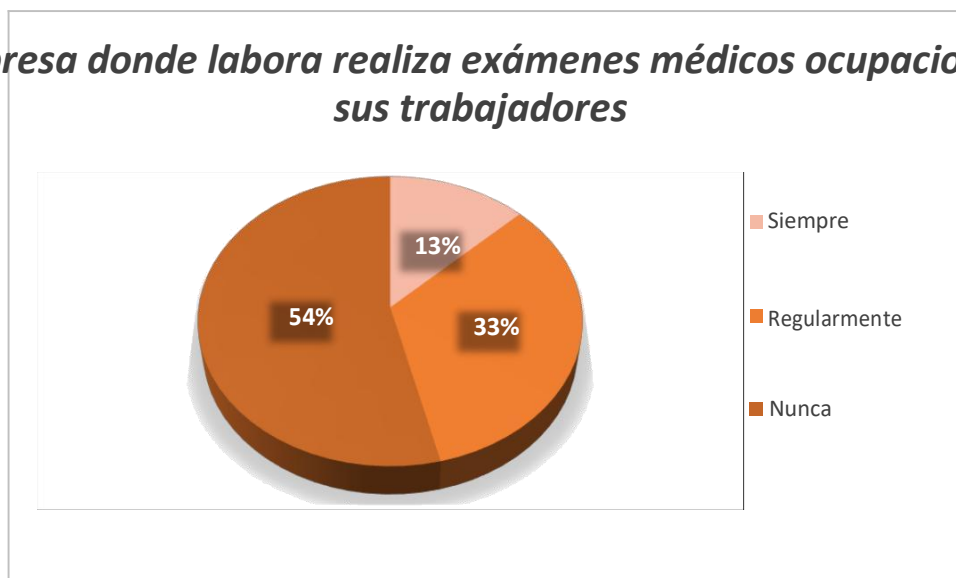
Descripción:

El **54%** indica que minoritariamente, el **31%** de los encuestados considera que regularmente y el **15%** menciona que totalmente.

3.16. ¿La empresa donde labora realiza exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores?

FIGURA 16

La empresa donde labora realiza exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores



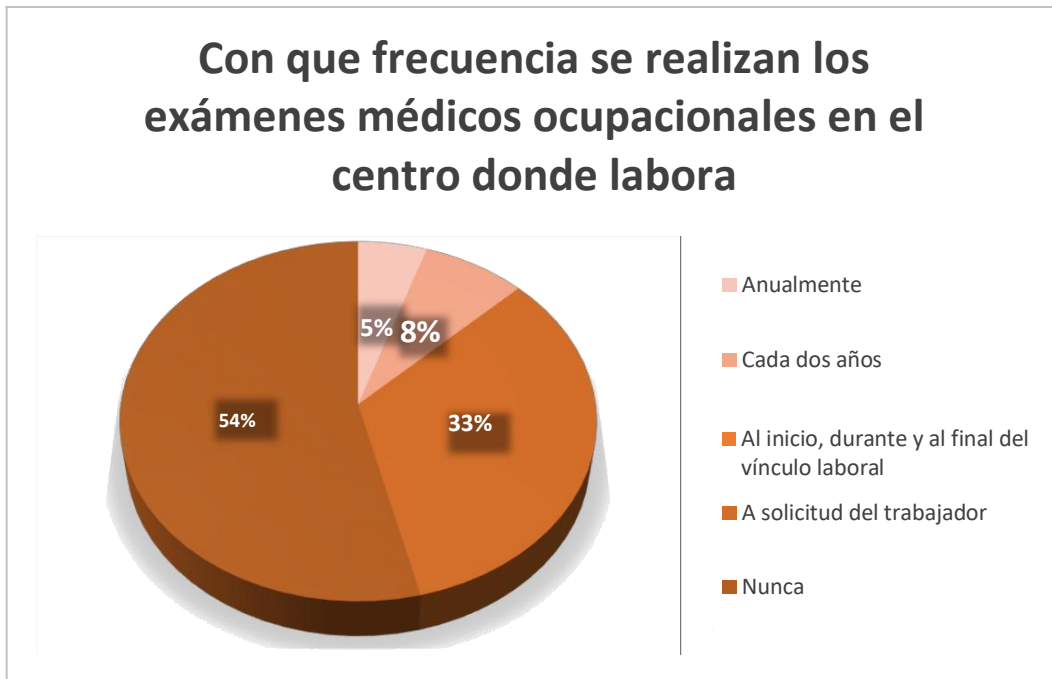
Fuente: cuestionario aplicado a los responsables (representantes de las empresas y trabajadores) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

El **54%** menciona que nunca, el **33%** de los encuestados considera que regularmente y el **13%** menciona que siempre.

3.17. ¿Con que frecuencia se realizan los exámenes médicos ocupacionales en el centro donde labora?

FIGURA 17



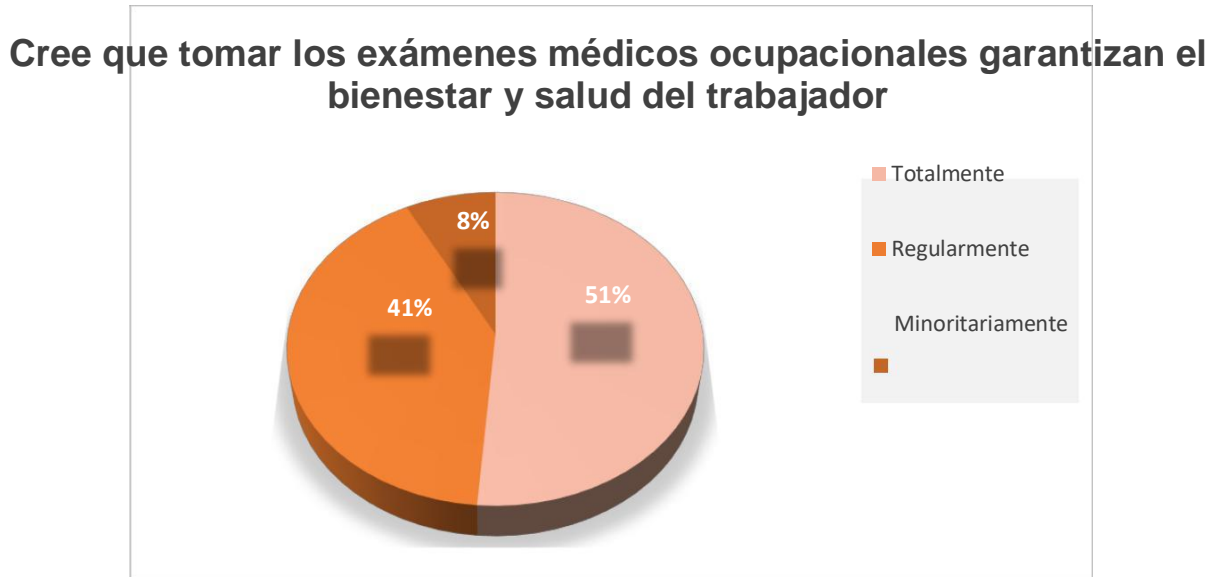
Fuente: cuestionario aplicado a los responsables (representantes de las empresas y trabajadores) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

El **54%** indica que nunca, el **33%** refiere que a solicitud del trabajador, el **8%** de los encuestados refiere que se toman los exámenes cada dos años, el **5%** refiere que se toman los exámenes anualmente.

3.18. ¿Cree que tomar los exámenes médicos ocupacionales garantizan el bienestar y salud del trabajador?

FIGURA 18



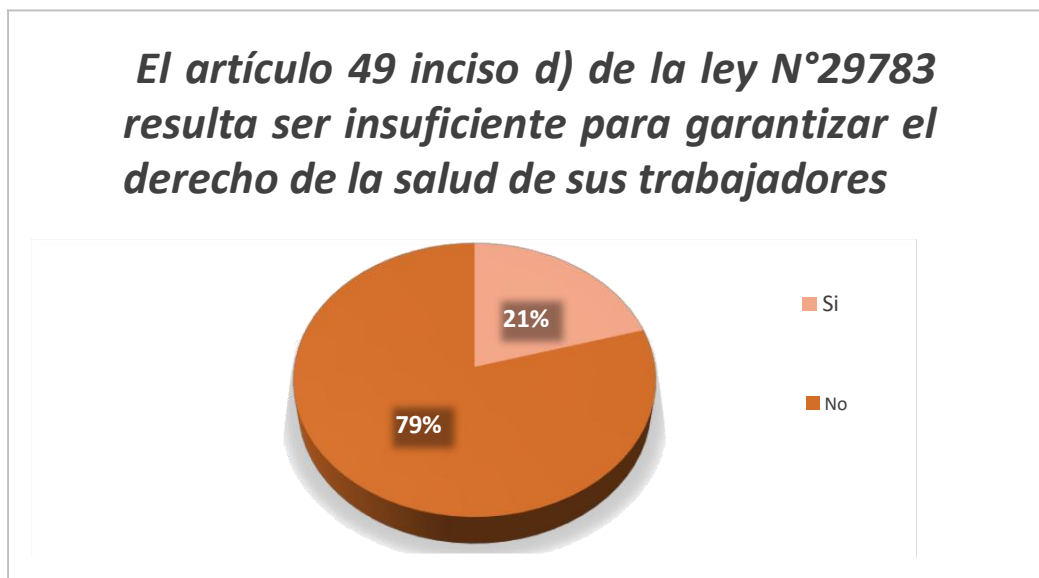
Fuente: cuestionario aplicado a los responsables (representantes de las empresas y trabajadores) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

El **51%** indica totalmente, el **41%** de los encuestados considera que regularmente y el **8%** refiere que minoritariamente.

3.19. ¿Cree que el Artículo 49 inciso d) de la ley N°29783 resulta ser insuficiente para garantizar el derecho de la salud de sus trabajadores?

FIGURA 19



Fuente: cuestionario aplicado a los responsables (representantes de las empresas y trabajadores) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

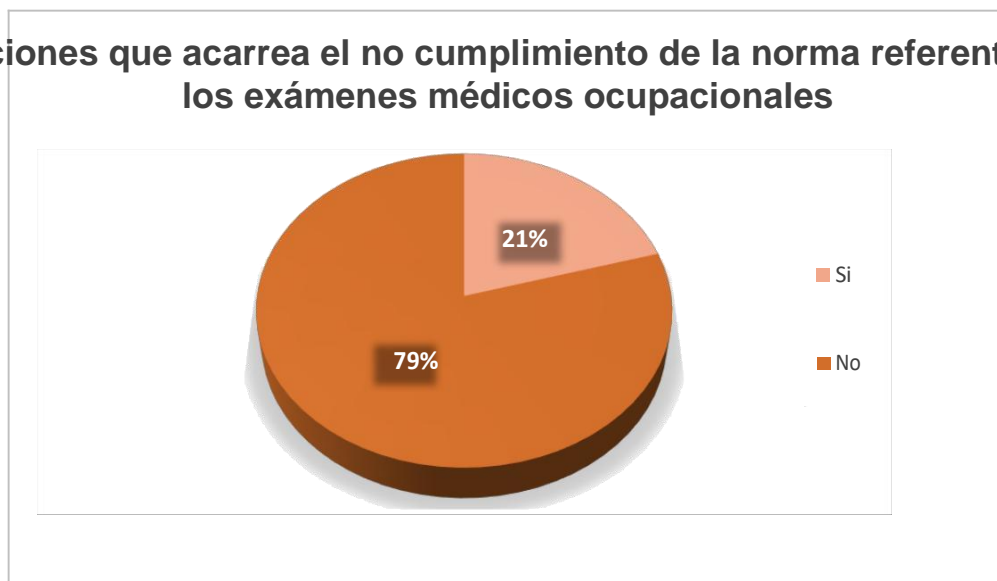
Descripción:

El **79%** de los encuestados indica que si y el **21%** de los encuestados refiere que no

3.20. ¿Tiene conocimiento de las sanciones que acarrea el no cumplimiento de la norma referente a tomar los exámenes médicos ocupacionales?

FIGURA 20

Las sanciones que acarrea el no cumplimiento de la norma referente a tomar los exámenes médicos ocupacionales



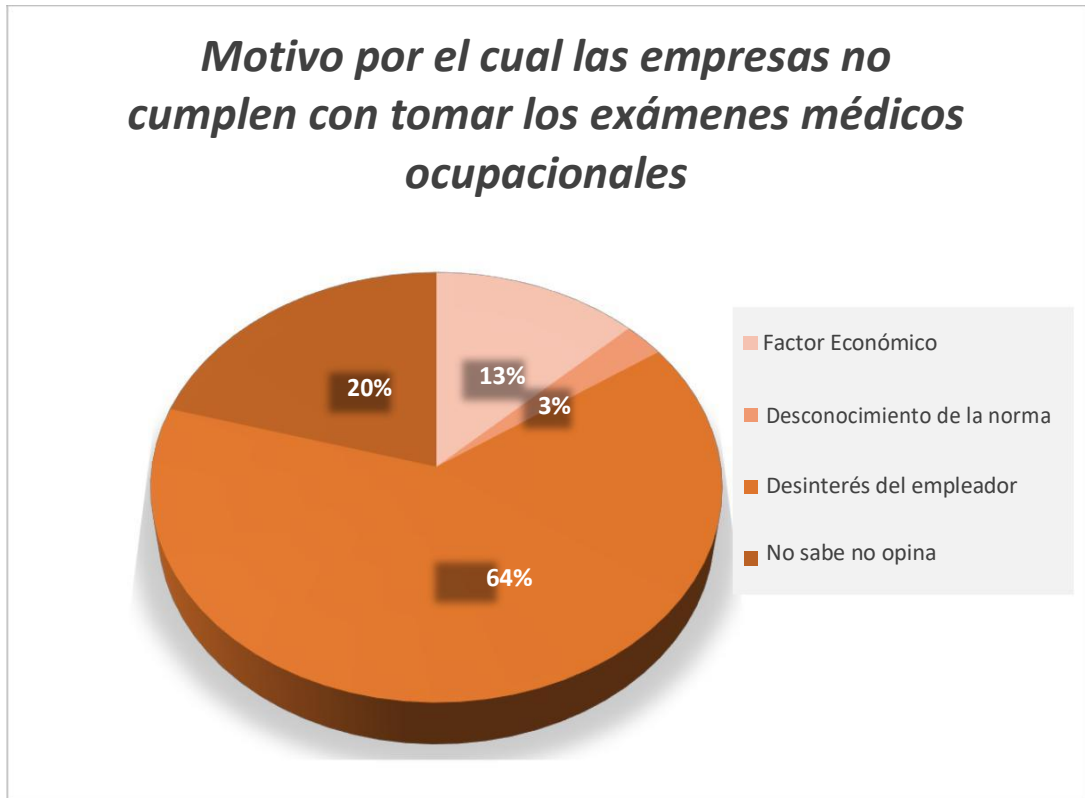
Fuente: cuestionario aplicado a los responsables (representantes de las empresas y trabajadores) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

El **79%** de los encuestados indica que si y el **21%** de los encuestados refiere que no

3.21. ¿Por qué motivo considera usted que las empresas no cumplen con tomar los exámenes médicos ocupacionales?

FIGURA 21



Fuente: cuestionario aplicado a los responsables (representantes de las empresas y trabajadores) el 13 de abril del 2016 en la ciudad de Chiclayo.

Descripción:

El **64%** indica que se debe al desinterés del empleador, el **20%** de los encuestados no sabe no opina, el **13%** menciona que es por el factor económico y el **3%** menciona que es por desconocimiento de la norma.

CAPITULO IV: DESCRIPCION DE LA REALIDAD

4.1. Análisis de la comunidad jurídica

Análisis de la comunidad jurídica respecto al nivel de conocimiento y aplicación de las normas con referencia a los exámenes médicos ocupacionales: Ley N° 29783 artículo 49 inciso d).

4.1.1. Análisis de la comunidad jurídica que aplican conceptos que teóricamente se consideran básicos; o que es necesario, conozcan y apliquen bien los operadores del derecho.

Teóricamente se plantea que, entre los conceptos básicos que deben aplicar bien los abogados e inspectores laborales, tenemos los siguientes:

a) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783.- La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia

b) Exámenes Médicos Ocupacionales.- Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición

c) Inspecciones de Trabajo.- Es un servicio público que por medio de determinados procedimientos de investigación y orientación supervisa el eficaz cumplimiento de normativa socio-laboral y de seguridad y trabajo en nuestro país, asimismo el sistema de inspección

de trabajo sanciona a nivel administrativo a través de multas a los emperadores que incurren en infracciones relacionadas a la normativa laboral.

d) Derecho a la Salud .- La persona tiene como condición innata, el derecho a gozar de un medio ambiente adecuado para la preservación de su salud, el acceso a una atención integral de salud, el respeto a su concepto del proceso salud - enfermedad y a su cosmovisión.

La opinión de los encuestados se ha obtenido como resultado el promedio referente a los conceptos básicos que deberían aplicar adecuadamente la comunidad jurídica; con una prelación individual para cada concepto como a continuación veremos:

A. El promedio de los porcentajes sobre los conceptos básicos resultante de la encuesta planteada a los abogados laboristas e inspectores laborales: un total de respuestas no contestadas de **21** que equivale al **17%**, que calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **Empirismos Normativos**.

La prelación individual para cada concepto es de:

CONCEPTOS BASICOS	RESPUESTAS NO CONTESTADAS	%
Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	04 respuestas no contestadas	74%
Exámenes Médicos Ocupacionales	16 respuestas no contestadas	85%
Inspecciones de Trabajo	01 respuestas no contestadas	71%
Derecho a la Salud	00 respuestas no contestadas	70%

B. El promedio de los porcentajes sobre los conceptos básicos efectuada a los abogados laboristas e inspectores laborales, consiste en los siguientes: con un total **103** respuestas contestadas que reflejan el **83%**, que calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

La prelación individual para cada concepto es de:

CONCEPTOS BASICOS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	27 respuestas contestadas	26%
Exámenes Médicos Ocupacionales	15 respuestas contestadas	15%
Inspecciones de Trabajo	30 respuestas contestadas	29%
Derecho a la Salud	31 respuestas contestadas	30%

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que **27** encuestados de la comunidad jurídica conocen los conceptos básicos sobre **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**, otros **15** encuestados conocen los conceptos básicos referidos los **Exámenes Médicos Ocupacionales**, así mismo se obtuvieron **30** respuestas que indican que conocen los conceptos básicos de las **Inspecciones de Trabajo** y **31** encuestados conocen los conceptos básicos referidos al **Derecho a la Salud**. Siendo lo ideal que las respuestas contestadas sean un **total de 124**; sin embargo sumando todas las respuestas que se contestaron se obtiene la **totalidad de 103** respuestas que reflejan el **83%**; por lo tanto tenemos **21** alternativas **no contestadas** que refiere al **17%**.

Este resultado nos permite establecer que la comunidad jurídica conoce en su totalidad los conceptos básicos referentes a las Ley 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.1.2. Análisis referente a las principales razones por las que no se toma en cuenta los Conceptos Básicos referida a la pregunta anterior.

De acuerdo a los datos obtenidos, se obtuvieron **06** respuestas contestadas que reflejan el **19%** que consideran que es por falta de capacitación; **15** respuestas que reflejan el **48%** que consideran que no son aplicables; **07** respuestas que reflejan un **23%** que consideran que no está de acuerdo con aplicarlos y **03** respuestas que reflejan un **10%**. Calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

4.1.3. Análisis de la comunidad jurídica que aplican a las normas relacionadas con la Ley N° 29783; o que es necesario, conozcan y apliquen bien los operadores del derecho.

Los encuestados teniendo una amplia capacitación para el conocimiento e importancia de las normas relacionadas con la Ley N° 29783, se plantearon las siguientes interrogantes:

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.

a) ARTÍCULO 2°, numeral 1: Toda persona tiene derecho a: “la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece”

b) ARTÍCULO 7°: Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al

respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO – LEY N° 29783

c) Título Preliminar: I Principio de Prevención.- El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

d) Título Preliminar: IX Principio de Prevención.- Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:
a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable. **b)** Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

e) Exámenes Médicos Ocupacionales: ARTÍCULO 49 inciso d).- Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.

REGLAMENTO DE LA LEY Nº 29783: DECRETO SUPREMO Nº 005-2012-TR (modificatoria D. S Nº 016-2016-TR de fecha 23/12/16)

f) **ARTÍCULO 101.-** El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud. Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el literal d) del artículo 49 de la Ley: a) Los exámenes médicos ocupacionales se practican cada dos (2) años. En el caso de nuevos trabajadores se tendrá en cuenta su fecha de ingreso, para el caso de los trabajadores con vínculo vigente se tomará en cuenta la fecha del último examen médico ocupacional practicado por su empleador. b) Los trabajadores o empleadores podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional de salida. La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador.

La opinión de los encuestados se ha obtenido como resultado el promedio referente a las normas que deberían aplicar adecuadamente la comunidad jurídica; con una prelación individual para cada concepto como a continuación veremos:

A. El promedio de los porcentajes sobre la normativa aplicada resultante de la encuesta planteada a los abogados laboristas e inspectores laborales: un total de respuestas no contestadas de **36** que equivale al **20%**, que calificamos como **negativo** y lo interpretamos como

Empirismos Normativos.

La prelación individual para cada concepto es de:

NORMAS APLICADAS	RESPUESTAS NO CONTESTADAS	%
ARTÍCULO 2°, numeral 1 de la Const.P.P	00 respuestas no contestadas	74%
ARTÍCULO 7° de la Const.P.P	00 respuestas no contestadas	74%
Ley N° 29783: Título Preliminar I	07 respuestas no contestadas	84%
Ley N° 29783: Título Preliminar IX	07 respuestas no contestadas	84%
Ley N° 29783: ARTÍCULO 49 inciso d)	09 respuestas no contestadas	86%
D. S N° 005-2012-TR: ARTICULO 101	13 respuestas no contestadas	88%

B. El promedio de los porcentajes sobre la normativa efectuada a los abogados laboristas e inspectores laborales, consiste en los siguientes: con un total **150** respuestas contestadas que reflejan el **80%**, que calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

La prelación individual para cada concepto es de:

NORMAS APLICADAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
ARTÍCULO 2°, numeral 1 de la Const.P.P	31 respuestas contestadas	21%
ARTÍCULO 7° de la Const.P.P	31 respuestas contestadas	21%

Ley Nº 29783: Título Preliminar I	24 respuestas contestadas	16%
Ley Nº 29783: Título Preliminar IX	24 respuestas contestadas	16%
Ley Nº 29783: ARTÍCULO 49 inciso d)	22 respuestas contestadas	14%
D. S Nº 005-2012-TR: ARTICULO 101	18 respuestas contestadas	12%

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que **31** encuestados de la comunidad jurídica conocen los normativa sobre el **ARTÍCULO 2º, numeral 1 de la Const.P.P**, otros **31** encuestados conocen los normativa referida a **ARTÍCULO 7º de la Const.P.P**, así mismo se obtuvieron **24** respuestas que indican que conocen la normativa de **Ley Nº 29783: Título Preliminar I**; se obtuvieron **24** respuestas que indican que conocen la normativa de **Ley Nº 29783: Título Preliminar IX**; se obtuvieron **22** respuestas que indican que conocen la normativa de **Ley Nº 29783: ARTÍCULO 49 inciso d)** y se obtuvieron **18** respuestas que indican que conocen la normativa del **D. S Nº 005-2012-TR: ARTICULO 101**. Siendo lo ideal que las respuestas contestadas sean un **total de 186**; sin embargo sumando todas las respuestas que se contestaron se obtiene la **totalidad de 150** respuestas que reflejan el **80%**; por lo tanto tenemos **36** alternativas **no contestadas** que refiere al **20%**.

Este resultado nos permite establecer que la comunidad jurídica conoce en su totalidad sobre la normativa referente a las Ley 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.1.4. Análisis referente a las principales razones por las que no se toma en cuenta la normativa de la Ley N° 29783 referida a la pregunta anterior.

De acuerdo a los datos obtenidos, se obtuvieron **04** respuestas contestadas que reflejan el **13%** que consideran que es por falta de capacitación; **17** respuestas que reflejan el **55%** que consideran que No son aplicables; **08** respuestas que reflejan el **26%** que mencionan que no estoy de acuerdo con invocarlos y **02** respuestas que reflejan un **6%** que no saben cómo invocarlos. Calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

4.1.5. Estudio referente los exámenes médicos ocupacionales y su importancia para garantizar el bienestar del trabajador.

De acuerdo a los datos obtenidos, se estableció que el **77%** está de acuerdo totalmente, el **16%** considera que regularmente, y minoritariamente con un **7%**. Por lo tanto lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **incumplimiento**.

Así mismo el **77%** considera que están totalmente de acuerdo que los exámenes médicos ocupacionales son indispensables para garantizar el bienestar del trabajador. Por lo tanto lo calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Totalmente	24 respuestas contestadas	77%
Regularmente	05 respuestas contestadas	16%
Minoritariamente	02 respuestas contestadas	7%

Este resultado nos permite establecer que la comunidad jurídica considera que los exámenes médicos ocupacionales son indispensables para garantizar el bienestar del trabajador; lo cual da un indicativo positivo; por lo tanto, se pretendería entender que los exámenes médicos ocupacionales tendrían una considerable aceptación.

4.1.6. Lo regulado en el artículo 49 inciso d) de la ley N° 29783 vela por el bienestar y salud del trabajador

El promedio de los encuestados que piensan que el **68%** de los encuestados considera que regularmente, el **22%** asevera que siempre y el **10%** de los encuestados considera que nunca lo regulado en el artículo 49 inciso d) de la ley N° 29783 vela por el bienestar y salud del trabajador. Por lo tanto lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **Empirismos Normativos**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Nunca	21 respuestas contestadas	68%
Siempre	07 respuestas contestadas	22%
Regularmente	03 respuestas contestadas	10%

Este resultado nos permite establecer que siendo su totalidad de **31** respuestas obtenidas; la suma de **21** respuestas que indican que regularmente y **03** respuestas que nunca; por lo tanto hacen un resultado de **24** respuestas que reflejan el **78%**; lo cual indica que lo regulado por el artículo 49 inciso d) de la ley N° 29783 no vela por el bienestar y salud del trabajador.

4.1.7. Estás de acuerdo con los plazos otorgados por la Ley para tomar los exámenes médicos ocupacionales

De acuerdo a los datos obtenidos, se estableció que el **52%** considera que regularmente, el **26%** considera que minoritariamente, y totalmente con un **22%**. Por lo tanto lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **empirismo normativo**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Regularmente	16 respuestas contestadas	52%
Minoritariamente	08 respuestas contestadas	26%
Totalmente	07 respuestas contestadas	22%

Este resultado nos permite establecer que siendo su totalidad de **31** respuestas obtenidas; la suma de **16** respuestas que indican que regularmente y **08** respuestas que minoritariamente; por lo tanto hacen un resultado de **24** respuestas que reflejan el **78%**; lo cual no indicarían que no están de acuerdo con los plazos otorgados por la ley para tomar los exámenes médicos ocupacionales

4.1.8. Los exámenes médicos sean evaluados al inicio durante y fin del vínculo laboral

De acuerdo a los datos obtenidos, se estableció que el **55%** indicaron que totalmente, el **29%** considera que minoritariamente, y regularmente el **16%**. Por lo tanto lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **incumplimiento**.

Así mismo el **55%** considera que totalmente están de acuerdo que los exámenes médicos sean evaluados al inicio, durante y final del vínculo laboral. Por lo tanto lo calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Totalmente	17 respuestas contestadas	55%
Minoritariamente	09 respuestas contestadas	29%
Regularmente	05 respuestas contestadas	16%

4.1.9. Las empresas de Chiclayo cumplen con aplicar los exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores

De acuerdo a los datos obtenidos, se estableció que el **48%** considera que minoritariamente, el **42%** considera que regularmente, y totalmente con un **10%**. Por lo tanto lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **incumplimiento**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Minoritariamente	15 respuestas contestadas	48%
Regularmente	13 respuestas contestadas	42%
Totalmente	03 respuestas contestadas	10%

Este resultado nos permite establecer que siendo su totalidad de **31** respuestas obtenidas; la suma de **13** respuestas que indican que regularmente y **15** respuestas que minoritariamente; por lo tanto hacen un

resultado de **28** respuestas que reflejan el **90%**; lo cual indicarían que las empresas de Chiclayo no cumplen con aplicar los exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores.

4.1.10. Motivo por el cual considera que las empresas no cumplen con los exámenes médicos ocupacionales.

De acuerdo a los datos obtenidos, se estableció que el **61%** considera que se debe al factor económico, el **23%** considera que se debe al desinterés del empleador; el **10%** indica que se debe al desconocimiento de la norma; y **10%** menciona que no sabe no opina. Por lo tanto lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **incumplimiento**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Factor Económico	19 respuestas contestadas	61%
Desinterés del empleador	07 respuestas contestadas	23%
Desconocimiento de la norma	03 respuestas contestadas	10%
No sabe no opina	02 respuestas contestadas	06%

Este resultado nos permite establecer que siendo su totalidad de **31** respuestas obtenidas; Un total de **19** respuestas contestadas indican que se debe al factor económico, **07** respuestas contestadas indican que es por desinterés del empleador, **03** respuestas contestadas indican que se debe a un desconocimiento de la norma y **02** respuestas contestadas mencionan que “no sabe no opina”

4.2. ANALISIS DE LOS RESPONSABLES

Análisis de la comunidad jurídica respecto al nivel de conocimiento y aplicación de las normas con referencia a los exámenes médicos ocupacionales: Ley N° 29783 artículo 49 inciso d).

4.2.1. Análisis de la comunidad jurídica que aplican conceptos que teóricamente se consideran básicos; o que es necesario, conozcan y apliquen bien los operadores del derecho.

Teóricamente se plantea que, entre los conceptos básicos que deben aplicar bien los abogados e inspectores laborales, tenemos los siguientes:

- a) **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783.-** La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia
- b) **Exámenes Médicos Ocupacionales.-** Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición
- c) **Inspecciones de Trabajo.-** Es un servicio público que por medio de determinados procedimientos de investigación y orientación supervisa el eficaz cumplimiento de normativa sociolaboral y de seguridad y trabajo en nuestro país, asimismo el sistema de inspección de trabajo sanciona a nivel administrativo a través de multas a los empleadores que incurrir en infracciones relacionadas a la normativa laboral.

- d) Derecho a la Salud** .- La persona tiene como condición innata, el derecho a gozar de un medio ambiente adecuado para la preservación de su salud, el acceso a una atención integral de salud, el respeto a su concepto del proceso salud - enfermedad y a su cosmovisión.

La opinión de los encuestados se ha obtenido como resultado el promedio referente a los conceptos básicos que deberían aplicar adecuadamente los responsables; con una prelación individual para cada concepto como a continuación veremos:

A. El promedio de los porcentajes sobre los conceptos básicos resultante de la encuesta planteada a los representantes y trabajadores de las empresas: un total de respuestas no contestadas de **63** que equivale al **40%**, que calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **Empirismos Normativos**.

La prelación individual para cada concepto es de:

CONCEPTOS BASICOS	RESPUESTAS NO CONTESTADAS	%
Inspecciones de Trabajo	00 respuestas no contestadas	58%
Derecho a la Salud	06 respuestas no contestadas	64%
Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	22 respuestas no contestadas	82%
Exámenes Médicos Ocupacionales	35 respuestas no contestadas	96%

B. El promedio de los porcentajes sobre los conceptos básicos efectuada a los representantes y trabajadores de las empresas, consiste en los siguientes: con un total **93** respuestas contestadas que reflejan el **60%**, que calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

La prelación individual para cada concepto es de:

CONCEPTOS BASICOS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Inspecciones de Trabajo	39 respuestas contestadas	42%
Derecho a la Salud	33 respuestas contestadas	36%
Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	17 respuestas contestadas	18%
Exámenes Médicos Ocupacionales	04 respuestas contestadas	4%

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que **39** encuestados conocen los conceptos básicos sobre **Inspecciones de Trabajo**, otros **33** encuestados conocen los conceptos básicos referidos al **Derecho a la Salud**, así mismo se obtuvieron **17** respuestas que indican que conocen los conceptos básicos de la **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo** y **04** encuestados conocen los conceptos básicos referidos a los **Exámenes Médicos Ocupacionales**. Siendo lo ideal que las respuestas contestadas sean un **total** de **156**; sin embargo sumando todas las respuestas que se contestaron se obtiene la **totalidad** de **93** respuestas que reflejan el **60%**; por lo tanto tenemos **63** alternativas **no contestadas** que refiere al **40%**.

Este resultado nos permite establecer que los responsables tienen una idea de los conceptos básicos referentes a las Ley 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.2.2. Análisis referente a las principales razones por las que no se toma en cuenta los Conceptos Básicos referida a la pregunta anterior.

De acuerdo a los datos obtenidos, se obtuvieron **24** respuestas contestadas que reflejan el **61%** que consideran que no saben cómo invocarlos; **12** respuestas que reflejan el **31%** que consideran que es por falta de capacitación; **02** respuestas que reflejan un **05%** que consideran que no sabe cómo aplicarlos y **01** respuestas que reflejan un **03%**.no está de acuerdo con aplicarlos Calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

4.2.3. La empresa en donde labora tiene como fin primordial buscar el bienestar de sus trabajadores

De acuerdo a los datos obtenidos, se estableció que el **54%** considera que minoritariamente, el **31%** considera que regularmente, y el **15%** refiere que totalmente. Por lo tanto lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **incumplimiento**.

Así mismo el **54%** considera que están minoritariamente la empresa donde labora tiene como primordial buscar el bienestar de sus trabajadores. Por lo tanto lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **incumplimiento**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Minoritariamente	21 respuestas contestadas	54%
Regularmente	12 respuestas contestadas	31%
Totalmente	06 respuestas contestadas	15%

Este resultado nos permite establecer que los responsables refieren que la empresa donde laboran no tiene como fin primordial buscar el bienestar de sus trabajadores.

4.2.4. La empresa donde labora realiza exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores

El promedio de los encuestados que piensan que la empresa donde labora realiza exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores comprende el **54%** de los encuestados considera que nunca las empresas donde laboran realizan dichos exámenes, el **33%** asevera que regularmente y el **13%** de los encuestados considera que siempre. Por lo tanto lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **Incumplientos**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Nunca	21 respuestas contestadas	54%
Regularmente	13 respuestas contestadas	33%
Siempre	05 respuestas contestadas	13%

Este resultado nos permite establecer que siendo su totalidad de **39** respuestas obtenidas; **21** respuestas que indican que nunca las empresas donde laboran efectúan los exámenes médicos ocupacionales reflejando el **54%**.

4.2.5. Frecuencia en que se realizan los exámenes médicos ocupacionales en el centro donde labora

De acuerdo a los datos obtenidos, se estableció que el **54%** considera que nunca se llevan a cabo los exámenes médicos ocupacionales, el **33%** considera que se realizan a solicitud del trabajador, el **8%** refiere que cada 2 años, el **5%** indica que anualmente se efectúan dichos exámenes. Por lo tanto lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **incumplimiento**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Nunca	21 respuestas contestadas	54%
A solicitud del trabajador	13 respuestas contestadas	33%
Cada dos años	03 respuestas contestadas	8%
Al inicio, durante y fin de la relación laboral	02 respuestas contestadas	5%
Anualmente	00 respuestas contestadas	0%

Este resultado nos permite establecer que siendo su totalidad de **39** respuestas obtenidas; siendo que 21 respuestas equivalente al 54% refiere a que nunca se realizan exámenes médicos ocupacionales

4.2.6. Cree que tomar los exámenes médicos ocupacionales garantizan el bienestar y salud del trabajador

De acuerdo a los datos obtenidos, se estableció que el **51%** indicaron que totalmente, el **41%** considera que regularmente, y minoritariamente el **8%**. Por lo tanto lo calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **logro**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Totalmente	20 respuestas contestadas	51%
Regularmente	16 respuestas contestadas	41%
Minoritariamente	07 respuestas contestadas	8%

4.2.7. El Artículo 49 inciso d) de la ley N°29783 resulta ser insuficiente para garantizar el derecho a la salud de sus trabajadores

De acuerdo a los datos obtenidos, se estableció que el **79%** considera que no tiene conocimiento que los exámenes médicos ocupacionales sean obligatorios, el **21%** considera que sí. Por lo tanto, lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **Empirismo Normativo**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
NO	31 respuestas contestadas	79%
SI	08 respuestas contestadas	21%

Este resultado nos permite establecer que siendo su totalidad de **39** respuestas obtenidas; **31** respuestas que equivale al 79% indican que el Artículo 49 inciso d) de la ley N°29783 no cumple con garantizar el derecho a la salud integral de sus trabajadores.

4.2.8. Sanciones que acarrea el no cumplimiento de la norma referente a tomar los exámenes médicos ocupacionales.

De acuerdo a los datos obtenidos, se estableció que el **79%** considera que no tiene conocimiento de las sanciones que acarrea no cumplir con la norma que exige tomar los exámenes médicos ocupacionales, el **21%** considera que sí. Por lo tanto lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **incumplimiento**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
NO	31 respuestas contestadas	79%
SI	08 respuestas contestadas	21%

Este resultado nos permite establecer que siendo su totalidad de **39** respuestas obtenidas; **31** respuestas que equivalen al **79%** indican que no tiene conocimiento de las sanciones que acarrea no cumplir con la norma que exige tomar los exámenes médicos ocupacionales

4.2.9. Motivo por el cual considera que las empresas no cumplen con los exámenes médicos ocupacionales.

De acuerdo a los datos obtenidos, se estableció que el **64%** considera que se debe al desinterés del empleador, el **20%** considera que no sabe no opina; el **13%** indica que se debe al factor económico; y **3%** menciona que es por desconocimiento de la norma. Por lo tanto lo calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **incumplimiento**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Desinterés del empleador	25 respuestas contestadas	64%
No sabe no opina	08 respuestas contestadas	20%
Factor económico	05 respuestas contestadas	13%
Desconocimiento de la norma	01 respuestas contestadas	03%

Este resultado nos permite establecer que siendo su totalidad de **39** respuestas obtenidas; **25** respuestas que reflejan el **64%**; lo cual indicarían que los empleadores tiene desinterés para llevar a cabo mandar a tomar los exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores.

CAPITULO V: CONCLUSIONES

5.1. RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESULTANTES DEL ANÁLISIS, RESPECTO A LOS LOGROS.

COMUNIDAD JURIDICA

El promedio de los porcentajes de aplicación sobre los conceptos básicos de relacionados a los exámenes médicos ocupacionales regulado en el artículo 49 inciso d) de la Ley N° 29783: abogados laborales e inspectores laborales, con un total de **103** respuestas contestadas reflejado en el **83%**, que calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

La prelación individual para cada concepto es de:

CONCEPTOS BASICOS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	27 respuestas contestadas	26%
Exámenes Médicos Ocupacionales	15 respuestas contestadas	15%
Inspecciones de Trabajo	30 respuestas contestadas	29%
Derecho a la Salud	31 respuestas contestadas	30%

El promedio de los porcentajes sobre la normativa efectuada a los abogados laboristas e inspectores laborales, consiste en los siguientes: con un total **150** respuestas contestadas que reflejan el **80%**, que calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

La prelación individual para cada concepto es de:

NORMAS APLICADAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
ARTÍCULO 2°, numeral 1 de la Const.P.P	31 respuestas contestadas	21%
ARTÍCULO 7° de la Const.P.P	31 respuestas contestadas	21%
Ley N° 29783: Título Preliminar I	24 respuestas contestadas	16%
Ley N° 29783: Título Preliminar IX	24 respuestas contestadas	16%
Ley N° 29783: ARTÍCULO 49 inciso d)	22 respuestas contestadas	14%
D. S N° 005-2012- TR: ARTICULO 101	18 respuestas contestadas	12%

El **77%** considera que están totalmente de acuerdo que los exámenes médicos ocupacionales son indispensables para garantizar el bienestar del trabajador. Por lo tanto lo calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Totalmente	24 respuestas contestadas	77%
Regularmente	05 respuestas contestadas	16%
Minoritariamente	02 respuestas contestadas	7%

RESPONSABLES

El promedio de los porcentajes de aplicación sobre los conceptos básicos de relacionados a los exámenes médicos ocupacionales regulado en el artículo 49 inciso d) de la Ley N° 29783: representantes y trabajadores de las empresas, con un total **93** respuestas contestadas que reflejan el **60%**, que calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

La prelación individual para cada concepto es de:

CONCEPTOS BASICOS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Inspecciones de Trabajo	39 respuestas contestadas	42%
Derecho a la Salud	33 respuestas contestadas	36%
Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	17 respuestas contestadas	18%
Exámenes Médicos Ocupacionales	04 respuestas contestadas	4%

El **51%** indicaron que totalmente, el **41%** considera que regularmente, y minoritariamente el **8%**. Por lo tanto lo calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **logro**.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Totalmente	20 respuestas contestadas	51%
Regularmente	16 respuestas contestadas	41%
Minoritariamente	07 respuestas contestadas	8%

5.2. CONCLUSIONES PARCIALES.

5.2.1 Conclusión Parcial 1.

5.2.1.1 Contrastación de la sub-hipótesis "a".

En el sub-numeral 1.3.1, planteamos la sub-hipótesis "a", mediante el siguiente enunciado:

"Se observaron incumplimientos, por parte de los responsables de la Ley N° 29783 artículo 49 inciso d) y su reglamento (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), debido a que se ha hecho caso omiso en la Protección de los derechos de los trabajadores enmarcados en el derecho a la salud (psíquica y física)".

Fórmula: ~X1; A1; ~B2

Arreglo: ~X; A; ~B

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con esta sub- hipótesis "a".

a) Incumplimientos Normativos:

El promedio de incumplimientos Normativos de los responsables a la pregunta sobre si la empresa donde labora realiza exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores; se tuvo como respuesta que el **54%** de los encuestados considera que nunca la empresa donde laboran realizan dichos exámenes

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Nunca	21 respuestas contestadas	54%
Regularmente	13 respuestas contestadas	33%
Siempre	05 respuestas contestadas	13%

Logros:

El promedio de logros de los responsables es de **46%** que siempre y/o regularmente se efectúan dichos exámenes médicos ocupacionales.

Resultado de la contratación de la sub- hipótesis “a”

La sub-hipótesis “a” se **disprueba parcialmente minoritariamente**, ya que hay un **46% de logros**; y, simultáneamente se **prueba parcialmente mayoritariamente**, porque hay un **54% de incumplimientos normativos**.

Enunciado de la conclusión Parcial 1

El resultado de la contrastación de la sub-hipótesis “a”, nos da base para formular la Conclusión Parcial 1, mediante el siguiente enunciado:

Respecto al Incumplimiento de los exámenes médicos ocupacionales reflejados en la Ley N° 29783 artículo 49 inciso d) y su reglamento (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), los representantes de las

empresas no practican a sus trabajadores los exámenes médicos ocupacionales; reflejando que el 54%, consecuentemente adolecían de Incumplimiento normativos; generando que no se protejan los derechos de los trabajadores enmarcados en el derecho a la salud (psíquica y física).

5.2.2 Conclusión Parcial 2.

5.2.2.1 Contrastación de la sub-hipótesis “b”.

En el sub-numeral 1.3.1, planteamos la sub-hipótesis “b”, mediante el siguiente enunciado:

“Se apreciaron empirismos normativos por parte de la comunidad jurídica ya que la norma resulta ser insuficiente, trayendo consigo que los inspectores laborales apliquen una norma que no respete el derecho a la salud (psíquica y física) de los trabajadores”.

Fórmula: $\sim X_2; A_2; \sim B_2, \sim B_3$

Arreglo: $\sim X; A; \sim B$

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con esta sub- hipótesis “b”.

b) Empirismos Normativos:

El promedio de Empirismos Normativos de la comunidad jurídica a la pregunta sobre si lo regulado en el artículo 49 inciso d) de la ley N° 29783 vela por el bienestar y salud del trabajador la empresa; se tuvo como respuesta que el **68%** de los encuestados considera que Nunca las norma señalada anteriormente vela por el bienestar del trabajador.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
Nunca	21 respuestas contestadas	68%
Siempre	07 respuestas contestadas	22%
Regularmente	03 respuestas contestadas	10%

Logros:

El promedio de logros de los responsables es de **32%** que siempre y regularmente lo regulado en el artículo 49 inciso d) de la ley N° 29783 vela por el bienestar y salud del trabajador

Resultado de la contratación de la sub- hipótesis “b”

La sub-hipótesis “b” se **disprueba parcialmente minoritariamente**, ya que hay un **32% de logros**; y, simultáneamente se **prueba parcialmente mayoritariamente**, porque hay un **68% de empirismos normativos**.

Enunciado de la conclusión Parcial 2

El resultado de la contrastación de la sub-hipótesis “b”, nos da base para formular la Conclusión Parcial 2, mediante el siguiente enunciado:

Respecto a los empirismos normativos por parte de la comunidad jurídica; refiere que la norma resulta ser insuficiente, trayendo como

consecuencia que los inspectores y abogados laborales apliquen una norma que no respete el derecho a la salud (psíquica y física) de los trabajadores; la comunidad jurídica consideró que nunca lo regulado en el artículo 49 inciso d) de la ley N° 29783 vela por el bienestar y salud del trabajador; reflejando el 68%, consecuentemente adolecían de Empirismos normativos.

5.2.3 Conclusión Parcial 3.

5.2.3.1 Contrastación de la sub-hipótesis "c".

En el sub-numeral 1.3.2, planteamos la sub-hipótesis "c", mediante el siguiente enunciado:

"Se observaron **empirismos normativos** por parte de los **responsables** que vendrían a ser de manera directa los representantes y trabajadores de las empresas ya que la norma resulta ser insuficiente, trayendo consigo que no se logre garantizar el respeto a la salud de los trabajadores".

Fórmula: ~X2; A1; ~B1

Arreglo: ~X; A; ~B

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con esta sub- hipótesis "c".

c) Empirismo Normativos:

El promedio de Empirismo Normativos de los responsables a la pregunta sobre si tienen conocimiento de que el Artículo 49 inciso d) de la ley N°29783 resulta ser insuficiente para garantizar el respeto del derecho a la salud de los trabajadores teniendo el **79%** quienes

respondieron que no garantiza el respeto de la salud de los trabajadores lo estipulado en el Artículo 49 inciso d) de la ley N°29783.

La prelación individual para cada concepto es de:

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS CONTESTADAS	%
NO	31 respuestas contestadas	79%
SI	08 respuestas contestadas	21%

Logros:

El promedio de logros de los responsables es de **21%** que indicaron que el Artículo 49 inciso d) de la ley N°29783 si respeta y garantiza el derecho a la salud de los trabajadores.

Resultado de la contratación de la sub- hipótesis “c”

La sub-hipótesis “c” se **disprueba parcialmente minoritariamente**, ya que hay un **21% de logros**; y, simultáneamente se **prueba parcialmente mayoritariamente**, porque hay un **79% de Empirismos Normativo**.

Enunciado de la conclusión Parcial 3

El resultado de la contrastación de la sub-hipótesis “c”, nos da base para formular la Conclusión Parcial 3, mediante el siguiente enunciado:

Los responsables se han visto afectados por que se aprecian un 79% de Empirismos Normativos, demostrando que el Artículo 49 inciso d) de la ley N°29783 resulta ser insuficiente para garantizar el derecho a la salud del trabajador.

5.3 CONCLUSIÓN GENERAL

5.3.1 Contrastación de la hipótesis global.

En el sub numeral 1.3 planteamos la Hipótesis Global, mediante el siguiente enunciado:

“El artículo 49 inciso d) de la Ley N° 29783 referente a los Exámenes Médicos Ocupacionales están afectados por **Incumplimientos** y **Empirismos Normativos** que están relacionados causalmente y se explican por el hecho de que la norma que regula los periodos en el que se toman los exámenes médicos a los trabajadores resultan ser insuficientes para garantizar la protección del trabajador como respetar el derecho a la Salud; por lo tanto, para poder solucionar este problema se propone modificar parcialmente el artículo mencionado anteriormente, todo ello con el propósito de salvaguardar los derechos del trabajador; garantizando el derecho a la salud (psíquica y física)”.

Tomando como premisas las conclusiones parciales 1, 2 y 3; cuyos porcentajes de prueba y disprueba son:

CONCLUSION PARCIAL	PRUEBA	DISPRUEBA	TOTAL
Conclusión Parcial 1	54%	46%	100%
Conclusión Parcial 2	68%	32%	100%
Conclusión Parcial 3	79%	21%	100%
Promedio Global Integrado	67%	33%	100%

Podemos establecer el resultado de la contrastación de la hipótesis global:

La Hipótesis Global se prueba en 67 %, y se disprueba en 33%.

5.3.2 Enunciado de la conclusión general.

Tomando como premisas las conclusiones parciales podemos formular la conclusión general:

5.3.2.1 Conclusión Parcial 1

Respecto al Incumplimiento de los exámenes médicos ocupacionales reflejados en la Ley N° 29783 artículo 49 inciso d) y su reglamento (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), los representantes de las empresas no practican a sus trabajadores los exámenes médicos ocupacionales reflejado en un 54%, consecuentemente adolecían de Incumplimiento normativos; generando que no se protejan los derechos de los trabajadores enmarcados en el derecho a la salud (psíquica y física)

5.3.2.2 Conclusión Parcial 2

Respecto a los empirismos normativos por parte de la comunidad jurídica ya que la norma resulta ser insuficiente, trayendo consigo que los inspectores laborales apliquen una norma que no respete el derecho a la salud (psíquica y física) de los trabajadores; la comunidad jurídica considera que nunca lo regulado en el artículo 49 inciso d) de la ley N° 29783 vela por el bienestar y salud del trabajador, reflejando el 68%, consecuentemente adolecían de Empirismos normativos.

5.3.2.3 Conclusión Parcial 3

Los responsables se han visto afectados por que se aprecian un 79% de Empirismos Normativos, demostrando que el Artículo 49 inciso d) de la ley N°29783 resulta ser insuficiente para garantizar el derecho a la salud del trabajador.

5.3.2.4 Conclusión General

El resultado de la contrastación de la Hipótesis Global nos da base o fundamento para formular la Conclusión General mediante el siguiente enunciado:

““Los exámenes médicos ocupacionales regulados en la Ley N° 29783 artículo 49 inciso d) y su reglamento (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), se vieron afectados por los Empirismos Normativos e Incumplimientos Normativo, esto refleja el grado el grado de insuficiencia normativa que regula los exámenes médicos ocupacionales; así como el grado de indiferencia mostrada por la empresas de telefonía móvil de Chiclayo reflejado en el desinterés de evaluar dichos exámenes médicos ocupacionales, trayendo consigo que apliquen una norma que no respete el derecho a la salud de los trabajadores (física, mental).Con la modificación parcial de la norma (ley N°29783 artículo 49° inciso d)) y su reglamento , se implementara un adecuado conocimiento y utilización del mismo, tomando para ello la refer3ncia de la legislación comparada para una apropiada orientación al momento de modificar parcialmente la norma; en consecuencia al mejorar la seguridad y salud al trabajador reflejado en el evaluar adecuadamente y en los plazos determinados los exámenes médicos ocupacionales, ayudaría a generar el respeto del derecho de salud del trabajadores.”

CAPITULO VI: RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones.

6.1.1. Recomendación parcial 1

Habiéndose obtenido como resultado en la primera formulación hipotética parcial junto con la conclusión parcial 1 se ha podido evidenciar que existe un 54% referente al Incumplimiento normativos de los exámenes médicos ocupacionales reflejados en la Ley N° 29783 artículo 49 inciso d) y su reglamento (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), los representantes de las empresas no practican a sus trabajadores los exámenes médicos ocupacionales por lo que se RECOMIENDA exigir el cumplimiento de la norma estipulada para que de esta manera se vea salvaguardada no tan solo la integridad física y psicológica del trabajador sino para que así mismo genere exista mejora en la condiciones de trabajo. Mediante mayores inspecciones a las empresas.

6.1.2. Recomendación parcial 2

En cuanto a la segunda formulación hipotética parcial por la conclusión parcial 2 se RECOMIENDA mejorar la norma en referencia al artículo 49 inciso d) de la ley N° 29783 ya que en la presente investigación ha detectado una insuficiencia en cuanto a la aplicación de la norma trayendo como consecuencia que esta sea aplicada por la comunidad jurídica (los inspectores y relacionados) de manera inequívoca generando así una vulneración de los derechos de los trabajadores.

6.1.3. Recomendación parcial 3

En referencia a la tercera formulación hipotética con la conclusión parcial 3 se evidencia una clara insuficiencia en la norma cayendo en empirismos normativos por parte de los responsables quienes han quedado en evidencia que en un 79% no garantizan , no velan por los derechos de los trabajadores sino que más bien buscan su propio beneficio aprovechándose de los vacíos de la norma mencionada con anterioridad es por ello que se RECOMIENDA reformular la norma actual así mismo mucho mayor número de inspecciones para que así de esta manera se salvaguarde los derechos de los trabajadores estipulados en la ley y así mismo contemplados en la constitución.

6.1.4. Recomendación General.

Para mejorar la deficiente sistematización normativa relacionada a los exámenes médicos ocupacionales, se planteó evaluar la norma; con la finalidad de implementar una norma que ayude a garantizar el bienestar y salud del trabajador, así mismo se tiene que efectuar un análisis sobre el motivo del incumplimiento de los exámenes médicos ocupacionales en las empresas.

Así mismo se espera la aceptación del proyecto de ley que se ha planteado en la investigación, ya que es la mejor opción para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

CAPITULO VII: PROPUESTA LEGISLATIVA

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 49 INCISO “D” DE LA LEY N° 29783 Y ARTICULO 101 DE SU REGLAMENTO DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR (MODIFICATORIA D. S N° 016-2016-TR DE FECHA 23/12/16)

IDENTIDAD DEL AUTOR

Los Autores que suscribe MONTOYA SEGURA JESUS JANIZ y SILVA RUBIO DAVID JAVIER , estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo; ejerciendo el Derecho de iniciativa legislativa ciudadana que le confiere el Artículo 2° inciso 17 y Artículo 107 de la Constitución Política del Perú. Asimismo cumpliendo con lo exigido en los artículos N° 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la Republica, se plantea la propuesta legislativa siguiente.

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política del Perú, en su **Artículo 107°** señala: El Presidente de la República y los Congresistas tienen derecho a iniciativa en la formación de leyes.

También tienen el mismo derecho en las materias que les son propias los otros poderes del Estado, las instituciones públicas autónomas, los Gobiernos Regionales, los Gobiernos Locales y los colegios profesionales. Asimismo lo tienen los ciudadanos que ejercen el derecho de iniciativa conforme a ley.*

*** Artículo modificado por Ley N° 28390, publicada el 17 de noviembre de 2004. Antes de la reforma, este artículo tuvo el siguiente texto:**

“El Presidente de la República y los Congresistas tienen derecho de iniciativa en la formación de las leyes.

También tienen el mismo derecho en las materias que les son propias los otros poderes del Estado, las instituciones públicas autónomas, los municipios y los colegios profesionales. Asimismo lo tienen los ciudadanos que ejercen el derecho de iniciativa conforme a ley.”

Así mismo, cabe resaltar que en el segundo párrafo de artículo mencionado anteriormente dispone la iniciativa que posee el ciudadano para la formación de leyes, esto es trascendental ya que no solo esta iniciativa se ve reflejada en los congresistas, poderes del Estado, instituciones pública y autónomas; sino que, el aporte de iniciativa legislativa también recae en el ciudadano, lo cual es importante, puesto que tiene una conexión directa con la situación problemática actual. Además es preciso indicar que el Art. 107 de la Constitución Política del Perú es concordante con la ley N° 26300 (Ley de los Derechos de Participación y Control Ciudadanos); en su artículo 2 inciso b); el cual hace referencia a la iniciativa de la formación de la leyes por parte de los ciudadanos; asimismo en su Capítulo I; compuesto por los artículos 11°,12°,13°,14°,15° y 16° de la misma ley, habla sobre el desarrollo de la iniciativa legislativa del ciudadano.

Por lo tanto, amparados en el precepto constitucional y demás leyes, que hace alusión al derecho que tiene toda persona de realizar una iniciativa legislativa. Se presenta el siguiente proyecto de Ley, que tiene por objeto la modificación parcial del artículo 49 inciso “d” de la Ley N° 29783 y artículo 101 de su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR (modificatoria D. S N° 016-2016-TR de fecha 23/12/16), con el propósito de salvaguardar los derechos del trabajador; garantizando el derecho a la salud (psíquica y física).

El Proyecto de Ley, se fundamentó en el estudio de la Legislación Comparada que será tomada como referente, que comprende el análisis del:

- **Argentina: Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo;** en su Artículo 1° — Exámenes médicos en salud.

Establécese que los exámenes médicos en salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo son los siguientes:

1. Preocupacionales o de ingreso;
2. Periódicos;
3. Previos a una transferencia de actividad;
4. Posteriores a una ausencia prolongada, y
5. Previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.

Posteriormente en sus artículos 2, 3 ,4 ,5 y 6 desarrollan de manera clara y concreta lo señalado en el artículo 1.

- **México: REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Aclaración DOF 28-01-1997;** en su artículo 14°, señala textualmente lo siguiente : “Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos de ingreso, periódicos y especiales a los trabajadores expuestos a los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales, que por sus características, niveles de concentración y tiempo de exposición puedan alterar su salud, adoptando en su caso, las medidas pertinentes para mantener su integridad física y mental, de acuerdo a las Normas correspondientes”.

- **España: LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10-11-1995**, en su artículo 22º, señala textualmente lo siguiente: “Vigilancia de la salud: 1.- El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (...).

A diferencia de la legislación comparada que regula los exámenes médicos ocupacionales; la Ley de Salud y Seguridad en el trabajo del Perú, deja algunos vacíos en cuando a la defensa integral de los derechos de los trabajadores (derecho de la salud y derecho a la integridad psíquica y física). Es decir, las leyes que regulan este tema en América Latina como por ejemplo Colombia y Argentina, realizan una explicación y tratado completo de los exámenes médicos ocupacionales, dándoles un especial trato ya que dichos exámenes son evaluados al inicio, durante y al término de la relación laboral.

El proyecto de ley propondrá la modificación de manera parcial del artículo EL ARTICULO 49 INCISO “D” DE LA LEY N° 29783 Y ARTICULO 101 DE SU REGLAMENTO DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR (MODIFICATORIA D. S N° 016-2016-TR DE FECHA 23/12/16); con la

finalidad de sistematizar de manera ordenada y clara la evaluación los exámenes médicos ocupacionales; con la finalidad de garantizar el respeto de los derechos del trabajador, trayendo como consecuencia la protección de la salud(psíquica y física) del trabajador.

3.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta no representa costo alguno al erario nacional ni es una iniciativa de gasto; por el contrario, generaría una adecuada regulación de la norma para garantizar el respeto a los derechos del trabajador.

FÓRMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 49 INCISO “D” DE LA LEY N° 29783 Y ARTICULO 101 DE SU REGLAMENTO DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR (MODIFICATORIA D. S N° 016-2016-TR DE FECHA 23/12/16)

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar el artículo 49 inciso d) de la Ley N° 29783 y artículo 101 de su reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR (modificatoria D. S N° 016-2016-TR de fecha 23/12/16), con la finalidad de garantizar la salud y seguridad del trabajador.

Artículo 2.- Modificación parcial del artículo 49 inciso d) de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, **debiendo quedar redactado de la siguiente manera:**

Artículo 49º: (...) d) Practicar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos (cada año) y al finalizar la relación laboral de los trabajadores ya sean estos que se encuentren expuestos a todo tipo de agentes físicos, químicos biológicos y psicosociales de manera obligatoria. En todo sentido los costos de los exámenes médicos ocupacionales y pre ocupacionales los asume el empleador

El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos (...).

Artículo 3.-Modificación del artículo 101 literal a, y rescindir del literal b, c y d; e incorporación de nuevo literal b de su reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR (modificatoria D. S N° 016-2016-TR de fecha 23/12/16)

Artículo 101º.- El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley. Los exámenes médicos deben ser realizado respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedido por el Ministerio de Salud. Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley:

a) Al inicio de la relación laboral o, para el ingreso, de forma periódica (cada año) y al finalizar la relación laboral, de manera obligatoria se realizará un examen médico ocupacional que acredite el estado de salud tanto de manera física como psíquica del trabajador. El costo de estos exámenes es de cargo del empleador.

b) En ningún caso, el costo del examen médico debe recaer en el trabajador. Asimismo, el Ministerio de Salud pública los precios referenciales de las pruebas y exámenes auxiliares que realizan las empresas registradas que brindan servicios de apoyo al médico ocupacional.

Referencias

- Arevalo Vela, j., & Avalos Jara, O. (2007). Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo. Lima: GRIJLEY E.I.R.L.
- Canova Talledo, K. (2008). Obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. Lima: El Buho E.I.R.L.
- Española, R. A. (2001). Diccionario de la lengua española . Madrid: Espasa Calpe .
- Martín Valverde, A., & García Murcia, J. (2002). Derecho del Trabajo . Madrid: Tecnos .
- Peruano, D. e. (24 de Diciembre de 2016). Exámenes médicos ocupacionales. Diario el Peruano.
- Pla Rodriguez, A. (1998). Los principios del derecho de trabajo . Buenos Aires : De Palma .
- Rimac. (2015). Exámenes médicos ocupacionales. Obtenido de http://prevencionlaboralrimac.com/Cms_Data/Contents/RimacDataBase/Media/fasciculo-prevencion/FASC-8588396032387541051.pdf
- Alberto Lopez Valcalzar (2000) Seguridad y Salud en el Trabajo de Construcción en el caso de Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú, Lima –Perú , Editora Visual Service S.R.L
- Ayvar Roldán C. (2013). Los Principios Procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Primera Edición. Arequipa: Derecho Pedia.
- Blancas Bustamante, C. (2007). Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Primera Edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Boza Pró G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo - emergence, evolution and consolidation of labor law. Primera edición. Lima: Consejo Editorial.
- Caballero, A. (2000). Metodología de la Investigación Científica: Diseños con Hipótesis Explicativas, Primera Edición, Lima: Editorial Udegraf SA.
- Chiavenato, I. (2000), Administración de Recursos Humanos, Quinta edición, Colombia. Editorial Carmen.
- Ospina Salinas E. (2008). La paralización de las empresas. Tercera Edición. Perú: Editorial Gaceta Jurídica.

- Raúl Chanamé O. (2006) "Comentarios a la Constitución". Tercera Edición Lima- Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Real Academia Española (2001). Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. Madrid: Editorial Espasa Calpe
- Romagnoli, U. (1997). El Derecho, el trabajo y la historia. Primera Edición. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Rodriguez García F. & Quispe Chávez G. (2010). La Extinción del Contrato de Trabajo – Causales Requisitos y Consecuencias. Lima – Perú: Editorial Gaceta Jurídica.
- Supiot, A. (1996). Crítica del Derecho del Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Torres, A. (2000). Introducción al Derecho – Teoría General del Derecho. Segunda edición. Lima: Editorial Temis S.A.
- Vilela Espinoza A. & Chienda Quiróz A. (2010). Cuarta Edición. Extinción de la Relación Laboral: Condiciones y Procedimientos para el despido", Lima – Perú: Editorial AELE.

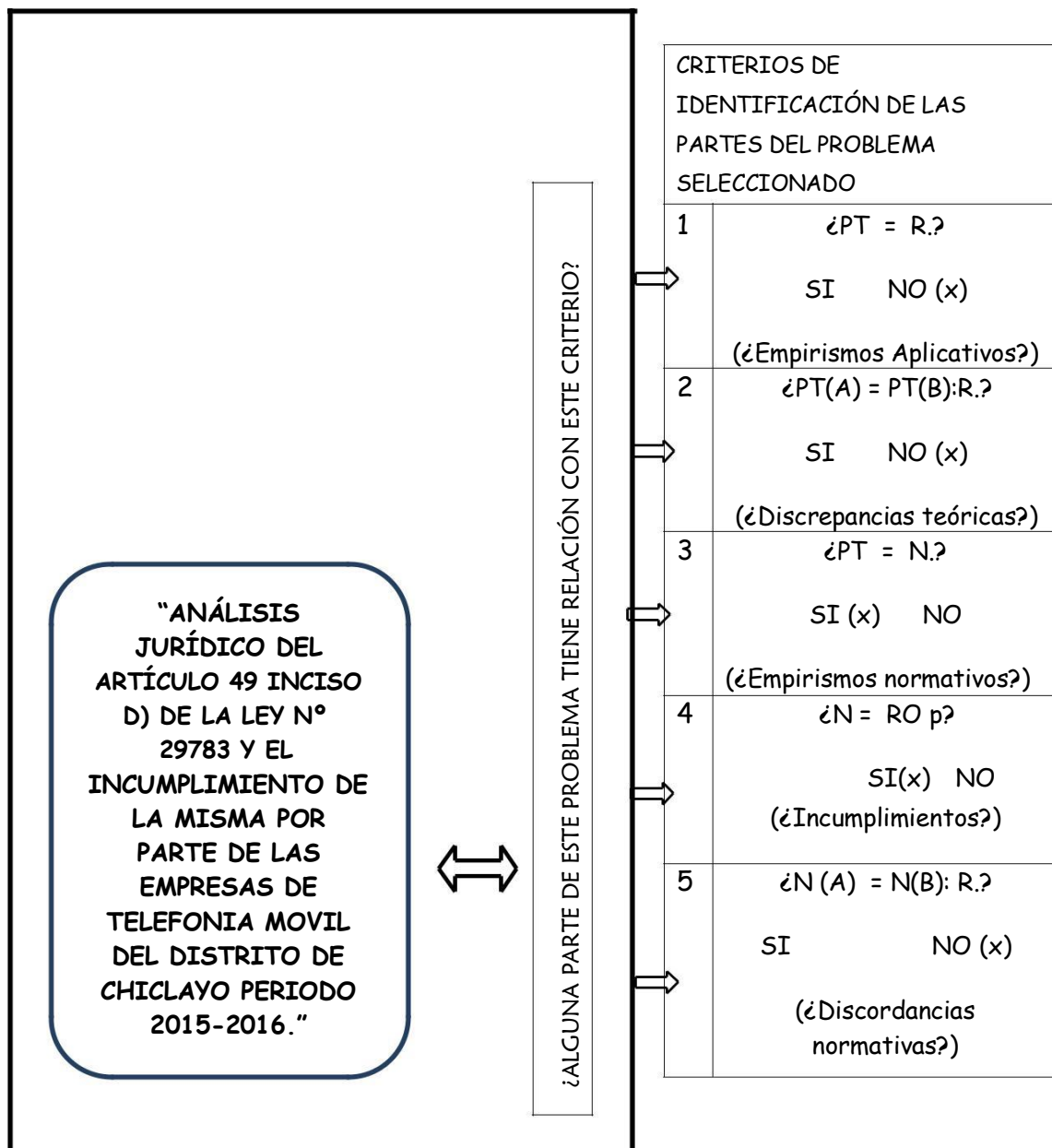
ANEXOS

ANEXO N° 1: SELECCIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGA

<u>PROBLEMATICAS:</u>	CRITERIOS DE SELECCIÓN					TOTAL DE CRITERIOS CON SI	P R I O R I D A D
	<u>Se tiene acceso a los datos</u> a)	<u>Su solución Contribuiría a solución de otros problemas</u> b)	<u>Es uno de los que más se repite.</u> c)	<u>Afecta la imparcialidad que corresponde a las partes en un proceso</u> d)	<u>No garantiza el derecho a la defensa y el debido proceso.</u> e)		
UNA MUERTE DIGNA: legalización de la eutanasia en el Perú	SI	NO	NO	NO	SI	2	2
La Responsabilidad Civil Medica por Cirugías Estéticas	SI	SI	NO	SI	SI	3	3
Paralización de las empresas en el rubro de construcción civil debido al reducido número de inspectores laborales y a la mala aplicación de las normas de seguridad y salud	SI	SI	NO	SI	SI	SI	1 Problema integrado que ha sido Seleccionado

ANEXO Nº 2

a) IDENTIFICACIÓN DEL NÚMERO DE PARTES DE UN PROBLEMA



SUMAR LAS RESPUESTAS SI, LO QUE NOS DARÁ EL NÚMERO DE PARTES DEL PROBLEMA SE HA RESPONDIDO CON SI (PONIENDO (x) A 2 CRITERIOS: 2 y 3. POR ELLO SE CONSIDERA QUE EL NÚMERO DE PARTES DEL PROBLEMA DE TESIS ES 2.

ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 49 INCISO D) DE LA LEY Nº 29783 Y EL INCUMPLIMIENTO DE LA MISMA POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE TELEFONIA MOVIL DEL DISTRITO DE CHICLAYO PERIODO 2015-2016.

ANEXO Nº 3

PRIORIZACIÓN DE LAS PARTES DE UN PROBLEMA

	CRITERIOS DE SELECCIÓN USADOS COMO CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN					Suma parcial	Prioridad de las partes del problema
	Se tiene acceso a los datos	Su solución Contribuiría a solución de otros problemas	Presenta Incidencia Social.	Afecta Negativa-mente la imagen de la sociedad	En su solución están interesados la población de la Región Lambayeque		
1 PT =R (Empirismos Normativos)	2	1	1	1	1	6	2
4 N = R OP (Incumplimiento)	1	1	1	1	1	5	1

EMPIRISMOS NORMATIVOS E INCUMPLIMIENTO EN EL ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 49 INCISO D) DE LA LEY Nº 29783 Y EL INCUMPLIMIENTO DE LA MISMA POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE TELEFONIA MOVIL DEL DISTRITO DE CHICLAYO PERIODO 2015-2016.

ANEXO N° 4

Matriz para Plantear las Sub-hipótesis y la Hipótesis Global

Problema Factor X Incumplimiento y Empirismo aplicativo	Realidad Factor A ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 49 INCISO D) DE LA LEY N° 29783 Y EL INCUMPLIMIENTO DE LA MISMA POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE TELEFONIA MOVIL DEL DISTRITO DE CHICLAYO PERIODO 2015-2016.	Marco Referencial Factor B			Fórmulas de Sub-hipótesis
		Planeamientos Teóricos	Normas	Legislación Comparada	
		- B1	- B2	-B3	
-X1= Incumplimientos	A1= Responsables		X		a) X ₁ ; A ₁ ; -B ₂
-X2= Empirismo aplicativo	A2= Comunidad Jurídica	X		X	b) X ₂ ; A ₂ ; -B ₁ ; -B ₃
-X2= Empirismo aplicativo	A1= Responsables	X			c) X ₂ ; A ₁ ; -B ₁
Total Cruces Sub-factores		2	1	1	
Prioridad por Sub-factores		1	2	3	

Leyenda:

(Variables del Marco Referencial)

Planeamientos teóricos

B1= conceptos básicos.

Normas

- B2=

Legislación Laboral

Legislación de salud y seguridad

Ley de inspección

Legislación comparada

- B3=

Argentina

Colombia

Mexico

España

ANEXO N° 5

Matriz para la Selección de Técnicas, Instrumentos e Informantes o Fuentes para recolectar datos

Fórmulas de Sub-hipótesis	Nombre de las Variables consideradas en cada fórmula (sin repetición y sólo las de A y B)	Técnicas de Recolección con más ventajas y menos desventajas para cada variable	Instrumento de Recolección con más ventajas y menos ventajas para cada variable.	Informante o Fuente que corresponde al instrumento de cada técnica
a) $X_1; A_1; -B_2$	A ₁ = Responsables	Encuesta	Cuestionario	Informantes: Fiscalizadores del Ministerio de Trabajo y responsables de las empresas.
	B ₂ = Normas	Análisis Documental	Fichas Textuales Fichas resumen	Fuente: Ley de Salud y seguridad, Legislación laboral, Ley de inspección al trabajo.
b) $X_2; A_2; -B_1; -B_3$	A ₂ = Comunidad Jurídica	Encuesta	Cuestionario	Informantes: abogados.
	B ₁ = Planeamientos Teóricos.	Análisis Documental	Fichas Textuales Fichas resumen	Fuente: Libros y textos, revistas.
	B ₃ = Legislación Comparada	Análisis Documental	Fichas Textuales Fichas resumen	Fuente: España, Mexico, Argentina.
c) $X_2; A_1; -B_1;$	A ₁ = Responsables	Encuesta	Cuestionario	Informantes: Fiscalizadores del Ministerio de Trabajo y responsables de las empresas.
	B ₁ = Planeamientos Teóricos.	Análisis Documental	Fichas Textuales Fichas resumen	Fuente: Libros y textos, revistas.

ANEXO N° 06: Cronograma de ejecución del Plan de Desarrollo de la tesis

ACTIVIDADES	Agosto 2015				Setiembre 2015				Octubre 2015				Noviembre 2015				Diciembre 2015				Abril 2016				Mayo 2016				Junio 2016							
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas											
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Elaboración del plan de investigación (*).	X	X	X	X	X	X	X	X																												
2. Elaboración y prueba de los instrumentos.									X	X																										
3. Recolección de los datos.										X	X		X	X	X	X																				
4. Tratamiento de los datos.													X	X	X	X	X	X	X	X																
5. Análisis de las informaciones.													X	X	X	X	X	X	X	X																
6. Contrastación de hipótesis y formulación de conclusiones																	X	X	X	X	X	X	X	X												
7. Formulación de propuesta de solución.																	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X										
8. Elaboración del informe final.									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
9. Correcciones al informe final.										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
10. Presentación.																													X	X						
11. Revisión de la tesis.																													X	X						
12. Sustentación (**)																													X	X	X	X				

(*) ELABORADO EN EL CURSO DE PROYECTO DE TESIS.

(**) Evento

ANEXO N° 07

Cuestionario N° 01

**DIRIGIDO A INSPECTORES LABORALES Y ABOGADOS
LABORALISTAS DEL DISTRITO DE CHICLAYO**

Le agradeceremos responder a este breve y sencillo cuestionario que tiene como propósito obtener datos que nos permitan identificar las causas de los Empirismos Normativos e Incumplimientos que afectan a los exámenes médicos ocupacionales. A su vez es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo.

I. Generalidades: Informantes:

1.1. Cargo u ocupación:

Abogados Laboralistas () Inspectores Laborales ()

II. Comunidad Jurídica :

2.1. De entre los siguientes conceptos que teóricamente, se consideran básicos, o conozca; marque con (x), los que Ud. conoce en relación a los exámenes médicos ocupacionales regulado en el inciso d) del artículo 49 de la Ley N° 29783:

e) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783.- La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia
..... ()

f) Exámenes Médicos Ocupacionales.- Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a

factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición()

- g) Inspecciones de Trabajo.-** Es un servicio público que por medio de determinados procedimientos de investigación y orientación supervisa el eficaz cumplimiento de normativa sociolaboral y de seguridad y trabajo en nuestro país, asimismo el sistema de inspección de trabajo sanciona a nivel administrativo a través de multas a los empleadores que incurrir en infracciones relacionadas a la normativa laboral.....()
- h) Derecho a la Salud .-** La persona tiene como condición innata, el derecho a gozar de un medio ambiente adecuado para la preservación de su salud, el acceso a una atención integral de salud, el respeto a su concepto del proceso salud - enfermedad y a su cosmovisión.....()

2.2. De las siguientes alternativas; marque con una (x) la razón, de los conceptos básicos no marcados, en la pregunta anterior (solo una alternativa).

- a) Falta de capacitación. ()
- b) No son aplicables. ()
- c) No estoy de acuerdo con invocarlos o aplicarlos ()
- d) No sé cómo invocarlos o aplicarlos ()

2.3. De las siguientes Normas de la Constitución Política del Perú y la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo – Ley N° 29783 y su reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR (modificatoria Decreto Supremo N° 016-2016-TR de fecha 23/12/16) que se considera necesario deben cumplirse; marque con una (x), las que Ud. cumple en relación a la aplicación al Cumplimiento de los exámenes médicos ocupacionales.

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.

- g) **ARTÍCULO 2º, numeral 1:** Toda persona tiene derecho a: “la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece”..... ()
- h) **ARTÍCULO 7º:** Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad..... ()

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO – LEY Nº 29783

- i) **Título Preliminar: I Principio de Prevención .-** El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.()
- j) **Título Preliminar: IX Principio de Prevención.-** Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a: **a)** Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable. **b)** Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.()
- k) **Exámenes Médicos Ocupacionales: ARTÍCULO 49 inciso d).-** Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la

relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.()

REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783: DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR (modificatoria D. S N° 016-2016-TR de fecha 23/12/16)

I) ARTÍCULO 101.- El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud. Respecto a los exámenes médicos ocupacionales comprendidos en el literal d) del artículo 49 de la Ley: a) Los exámenes médicos ocupacionales se practican cada dos (2) años. En el caso de nuevos trabajadores se tendrá en cuenta su fecha de ingreso, para el caso de los trabajadores con vínculo vigente se tomará en cuenta la fecha del último examen médico ocupacional practicado por su empleador. b) Los trabajadores o empleadores podrán solicitar, al término de la relación laboral, la realización de un examen médico ocupacional de salida. La obligación del empleador de efectuar exámenes médicos ocupacionales de salida establecida por el artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se genera al existir la solicitud escrita del trabajador()

2.4. De las siguientes alternativas; marque con una (x) la razón, de las siguientes Normas de la Constitución Política del Perú y la Ley de Seguridad y Salud del Trabajo – Ley N° 29783 y su reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR (modificatoria Decreto Supremo N° 016-2016-TR de fecha 23/12/16), en la pregunta anterior (solo una alternativa).

- a) Falta de capacitación. ()
- b) No son aplicables. ()
- c) No estoy de acuerdo con invocarlos o aplicarlos ()

d) No sé cómo invocarlos o aplicarlos ()

DE LAS SIGUIENTES PREMISAS; MARQUE CON UNA (X) LA ALTERNATIVA QUE CREA CONVENIENTE:

2.5. ¿Cree usted que los exámenes médicos ocupacionales son indispensables para garantizar el bienestar del trabajador?

a) Totalmente () b) Regularmente () c) Minoritariamente ()

2.6. ¿Cree usted que lo regulado en el artículo 49 inciso d) de la ley N° 29783 vela por el bienestar y salud del trabajador?

a) Siempre () b) Regularmente () c) Nunca ()

2.7. ¿Estás de acuerdo con los plazos otorgados por la Ley para tomar los exámenes médicos ocupacionales?

a) Totalmente () b) Regularmente () c) Minoritariamente ()

2.8. ¿Considera usted que es importante que los exámenes médicos sean evaluados al inicio durante y fin del vínculo laboral sin importar el rubro de la ocupación?

a) Totalmente () b) Regularmente () c) Minoritariamente ()

2.9. ¿Cree usted que las empresas de Chiclayo cumplen con aplicar los exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores según lo regulado por la norma?

a) Totalmente () b) Regularmente () c) Minoritariamente ()

2.10. ¿Por qué motivo considera usted que las empresas no cumplen con los exámenes médicos ocupacionales

- a) Factor Económico ()
- b) Desconocimiento de la norma ()
- c) Desinterés del empleador ()
- d) No sabe no opina ()

“AGRADECEMOS SU AMABLE COLABORACIÓN”

Cuestionario N° 02

DIRIGIDO A LOS RESPONSABLES DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE CHICLAYO

Le agradeceremos responder a este breve y sencillo cuestionario que tiene como propósito obtener datos que nos permitan identificar las causas de los Empirismos Normativos e Incumplimientos que afectan a los exámenes médicos ocupacionales. A su vez es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo.

I. Generalidades: Informantes:

1.2. Cargo u ocupación:

Responsables de las Empresas ()

Trabajadores ()

II. Operadores del Derecho:

2.1. De entre los siguientes conceptos que teóricamente, se consideran básicos, o conozca; marque con (x), los que Ud. conoce en relación a los exámenes médicos ocupacionales regulado en el inciso d) del artículo 49 de la Ley N° 29783:

a) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783.- La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia

.....()

b) Exámenes Médicos Ocupacionales.- Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de

consecuencias en la persona por dicha exposición
.....()

- c) Inspecciones de Trabajo.-** Es un servicio público que por medio de determinados procedimientos de investigación y orientación supervisa el eficaz cumplimiento de normativa sociolaboral y de seguridad y trabajo en nuestro país, asimismo el sistema de inspección de trabajo sanciona a nivel administrativo a través de multas a los empleadores que incurren en infracciones relacionadas a la normativa laboral.....()
- d) Derecho a la Salud .-** La persona tiene como condición innata, el derecho a gozar de un medio ambiente adecuado para la preservación de su salud, el acceso a una atención integral de salud, el respeto a su concepto del proceso salud - enfermedad y a su cosmovisión.....()

2.2. De las siguientes alternativas; marque con una (x) la razón, de los conceptos básicos no marcados, en la pregunta anterior (solo una alternativa).

- a) Falta de capacitación. ()
- b) No son aplicables. ()
- c) No estoy de acuerdo con invocarlos o aplicarlos ()
- d) No sé cómo invocarlos o aplicarlos ()

DE LAS SIGUIENTES PREMISAS; MARQUE CON UNA (X) LA ALTERNATIVA QUE CREA CONVENIENTE:

2.3. ¿Cree usted que la empresa en donde labora tiene como fin primordial buscar el bienestar de sus trabajadores?

- a) Totalmente () b) Regularmente () c) Minoritariamente ()

2.4. ¿La empresa donde labora realiza exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores?

- a) Siempre () b) Regularmente () c) Nunca ()

2.5. ¿Con que frecuencia se realizan los exámenes médicos ocupacionales en el centro donde labora?

- a) Anualmente ()
b) Cada dos años ()
c) Al inicio, durante y al final del vínculo laboral ()
d) A solicitud del trabajador ()
e) Nunca ()

2.6. ¿Cree que tomar los exámenes médicos ocupacionales garantizan el bienestar y salud del trabajador?

- a) Totalmente () b) Regularmente () c) Minoritariamente ()

2.7. ¿Cree usted que el Artículo 49 inciso d) de la ley N°29783 resulta ser insuficiente para garantizar el derecho de salud de los trabajadores?

- a) Si () b) No ()

2.8. ¿Tiene conocimiento de las sanciones que acarrea el no cumplimiento de la norma referente a tomar los exámenes médicos ocupacionales?

- a) Si () b) No ()

2.9. ¿Por qué motivo considera usted que las empresas no cumplen con tomar los exámenes médicos ocupacionales?

- a) Factor Económico ()
b) Desconocimiento de la norma ()
c) Desinterés del empleador ()
d) No sabe no opina ()

“AGRADECEMOS SU AMABLE COLABORACIÓN”

