



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL
HOSPITAL REGIONAL DE LAMBAYEQUE – 2016.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

Autor(es):

**Bach. Casas Leguía, Nohemí Del Rocío.
Bach. Gonzales Coronado, Oscar David.**

Asesora:

Dra. Bautista Torres Miriam Elva

Línea de Investigación:

Derecho Público

Pimentel – Perú

2017

**NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL
HOSPITAL REGIONAL DE LAMBAYEQUE- 2016**

Aprobación de la Tesis

Dr. Robinson Barrio de Mendoza Vásquez.

Presidente del Jurado de Tesis

Mg. José Arquímedes Fernández Vásquez.

Secretario del Jurado de Tesis

Mg. Ángela Katherine Uchofen Urbina.

Vocal del Jurado de Tesis

i. DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Mi Dios Todo Poderoso, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado a este momento tan importante en lo que respecta a mi formación profesional. A mis padres Plácida y Francisco por ser el pilar fundamental para mi vida, a mis hermanos Frank y Nínive por su apoyo incondicional ya que sin sus consejos y aporte emocional nada de esto hubiese sido posible.

Nohemí del Rocío Casas Leguía.

Dedico primeramente mi trabajo de investigación al creador de todas las cosas a mi Dios, de igual forma a mi hijo Ángel quien es y seguirá siendo el motor del cual pueda seguir adelante, ya que es el quien me da las fuerzas necesarias para continuar en los momentos más difíciles, y a mis padres por su cariño y apoyo.

Oscar David Gonzales Coronado.

ii. AGRADECIMIENTO

Agradecer eternamente a Dios, por su bendición diaria, y otorgarnos la vida para poder culminar una etapa importante en todo joven, el ser profesional. Agradecer a nuestros padres por ser ellos quienes con su sacrificio constante nos guían día a día.

A nuestros maestros quienes han guiado nuestro camino universitario. A nuestras familias, por su apoyo incondicional. A todos los profesionales del derecho, en especial a los que les apasiona el derecho laboral.

Los Autores

iii. RESUMEN

La presente investigación denominada NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE LA LAMBAYEQUE- 2016, para optar el título profesional de Abogados, aborda la problemática vivida dentro del quehacer laboral respecto a la falta de implementación de políticas públicas respecto a la seguridad y salud en las entidades públicas y privados, lo que ocasiona accidentes laborales y enfermedades en sus trabajadores, esto es corroborado por los informes emitidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta el año 2014 se notificaron un total de 11839 accidentes de trabajo no mortales, y 107 accidentes mortales, 727 incidentes peligrosos, así como 31 certificaciones medicas por enfermedades ocupacionales. Ante ello esta investigación se justifica en la necesidad de analizar si dentro de la estructura legal que existe en el Perú, el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral, con el objetivo constituye un aporte como punto de partida para futuros estudios relacionados con la Seguridad y Salud Laboral; asimismo aportará conclusiones, conocimientos y recomendaciones sobre la seguridad y salud laboral en las empresas públicas, los mismos que se convierten en precedentes y pueden servir como base referencial para trabajos posteriores.

Se planteó como objetivo el determinar el nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud N° 29783 en el Hospital Regional de la Lambayeque, ya que ante la existencia de la Ley 29873, esta no cumple con el objetivo de promover una cultura de prevención y es donde radica la problemática en esta investigación, ya que los trabajadores del Hospital Regional de Lambayeque, no cuentan con una adecuada política de prevención, por tanto no previene los riesgos laborales, incumpliendo con lo establecido en el Artículo 1, 2 y el artículo 26 de la Ley 29783.

Mediante una investigación mixta se planteó como hipótesis que La Seguridad y Salud en los trabajadores del Hospital Regional se ve afectada por el Nivel de Cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud N° 29783.

Se aplicó una encuesta a los trabajadores, que permitió determinar que el empleador no cumple con las políticas de seguridad y salud laboral que está normado en la Ley 29783, y la causa principal por la que se da este incumplimiento es por la Falta de gestión del Hospital Regional.

Palabras Clave: Seguridad Laboral, salud laboral, derechos laborales, ley de salud y seguridad laboral.

iv. ABSTRACT

The present investigation called LEVEL OF COMPLIANCE OF THE LAW OF SECURITY AND HEALTH IN THE LABOR IN THE REGIONAL HOSPITAL OF THE LAMBAYEQUE-2016, to opt for the professional title of Lawyers, addresses the problematic lived within the labor work regarding the lack of implementation of Public health and safety in public and private entities, which causes accidents and diseases in their workers, this is corroborated by the reports issued by the Ministry of Labor and Employment Promotion until the year 2014 were notified a total Of 11839 non-fatal work accidents, and 107 fatal accidents, 727 dangerous incidents, as well as 31 medical certifications for occupational diseases. In view of this, this research is justified in the need to analyze whether within the legal structure that exists in Peru, the Legal Regime of Occupational Health and Safety, with the objective constitutes a contribution as a starting point for future studies related to Safety and Occupational Health; It will also provide conclusions, knowledge and recommendations on occupational safety and health in public enterprises, which become precedents and can serve as a reference base for further work.

The objective was to determine the level of compliance with Health and Safety Law No. 29783 in the Regional Hospital of Lambayeque, since before Law 29873 exists, it does not meet the objective of promoting a culture of prevention And this is where the problem lies in this investigation, since the workers of the Regional Hospital of Lambayeque, do not have an adequate prevention policy, therefore does not prevent occupational risks, in breach of what is established in Article 1, 2 and article 26 of Law 29783.

Through a mixed investigation it was proposed as a hypothesis that the Safety and Health in the Regional Hospital workers is affected by the Compliance Level of the Health and Safety Law N ° 29783.

A survey was applied to the workers, which allowed determining that the employer does not comply with the occupational health and safety

policies that are regulated in Law 29783, and the main cause for this failure is due to the lack of management of the Regional hospital.

Keyword: Occupational safety, occupational health, labor rights, health and occupational safety law.

v. INTRODUCCIÓN

La problemática de la tesis versa sobre los **Nivel de cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque- 2016**, dicha problemática nace porque según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta el año 2014 se notificaron un total de 11839 accidentes de trabajo no mortales, y 107 accidentes mortales, 727 incidentes peligrosos, así como 31 certificaciones medicas por enfermedades ocupacionales. Dichas incidencias nos hace tener en cuenta que el trabajo humano es una actividad sujeta a muchos riesgos, los mismos que se manifiestan en formas de accidentes y enfermedades profesionales

Ante esta problemática se planteó como objetivo Determinar el nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud N° 29783 en el Hospital Regional de la Lambayeque, después del estudio realizado se puede concluir que la seguridad y salud laboral, no solo está establecida en una norma nacional sino que encuentra sustento constitucional y relevancia en convenios internacional, es así que es el común denominador en el Convenio 161 como en la legislación española y venezolana, el empleador está obligado en acoger disposiciones con la finalidad de establecer servicios de salud en el trabajo o dar acceso a éstos, asimismo existe como regla per se que la protección de este derecho incluye a todo sujeto de derechos que se relacione con la organización, tal como se hace en España

Estructuralmente la tesis está dividida en capítulos, el Capítulo I, denominado Problema de Investigación, el cual abarca el estudio de la realidad problemática, formulación de problema, justificación de la investigación y objetivos.

En el Capítulo II, denominado Marco teórico, abarca el estudio de los antecedentes de la investigación, dentro de un ámbito internacional, nacional y local; asimismo abarca el estudio doctrinario y análisis jurídico de los conceptos relacionados a las variables de estudio y la definición de términos principales.

En el Capítulo III denominado Marco Metodológico, donde se detalla el tipo y diseño de investigación utilizada, el abordaje metodológico, hipótesis, variables y la Operacionalización; técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento para la recolección de datos, procedimiento para el análisis y discusión de datos, asimismo abarca los principios éticos, y los criterios de rigor científico utilizados en la presente investigación.

En el Capítulo IV; se desarrolla la interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación del Instrumento; el análisis de los resultados basados en los objetivos planteados y abarca también la propuesta que se denominó: Políticas de Seguridad y Salud Laboral: Prevengamos Juntos.

En el Capítulo V denominado Conclusiones y Recomendaciones las cuales han sido dadas en base a la comprobación de las hipótesis y el cumplimiento de los objetivos

vi. ÍNDICE

i. Dedicatoria	3
ii. Agradecimiento	4
iii. Resumen	5
iv. Abstract	7
v. Introduccion.....	9
vi. Índice.....	11
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. Realidad problematica	15
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Justificación e importancia	16
1.4. Objetivos.....	17
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Nivel internacional	19
2.1.2. Nivel nacional	19
2.2. Sistema teórico conceptuales	21
2.2.1. Sub Capítulo I : el trabajo y el derecho al trabajo	21
2.2.1.1. A manera de definición	21
2.2.1.2. Características del trabajo	22
2.2.1.3. Derecho al trabajo	23
a) Antecedentes históricos.....	23
b) Concepto.	25
2.2.2. Sub Capitulo II: Seguridad y salud en el trabajo	26
2.2.2.1. Generalidades	26
2.2.2.2. La salud	26
2.2.2.3. Derecho a la salud.....	26
a) Concepto de salud.....	26
b) Derecho a la salud.....	27
2.2.2.4. Política nacional de la salud	28
2.2.2.5. Características de la salud	28
2.2.2.6. Seguridad y salud laboral : Antecedentes	29
2.2.2.7. Conceptos relacionados a la seguridad y salud laboral.....	30
2.2.2.8. Principios del derecho a la seguridad y salud en el trabajo	31
2.2.2.9. Reconocimiento constitucional de la seguridad y salud laboral.....	32
2.2.2.10. La seguridad y salud laboral en el derecho comparado	32
a) Según la organización internacional del trabajo	33
b) En venezuela.....	33
c) En españa	33

2.2.3. Sub Capitulo III: Nivel de cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo	33
2.2.3.1. Atentados contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo	34
2.2.3.2. Control social.....	34
2.2.3.3. Proceso de gestión de seguridad y salud laboral	35
2.2.3.4. Políticas de seguridad y salud laboral	36
2.2.4. Sub Capítulo IV:Responsabilidad del empleador en los accidentes laborales.....	36
2.2.4.1. Finalidad y reparación de los daños ocasionados por accidentes laborales en la legislación comparada.	36
2.2.4.2. La responsabilidad del empleador por los riesgos en el trabajo	39
2.2.4.3. La responsabilidad civil.....	40
2.2.4.4. El criterio de imputación objetiva	40
2.2.4.5. Análisis del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo	41
a) Bien jurídico protegido	42
b) Tipicidad objetiva	42
c) Tipo legal subjetivo	43
d) La penalidad	44
e) Supuesto de exposición a riesgo por la propia victima	44
2.3. Conceptos teóricos básicos	45
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO.....	47
3.1. Tipo y diseño de investigación	48
3.2. Abordaje metodológico	48
3.3. Hipótesis:.....	48
3.4. Variables.....	48
3.5. Cuadro de operacionalización.....	49
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.6.1 Técnicas de recolección de datos.....	49
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	50
3.7. Procedimiento para la recolección de datos	50
3.8. Análisis y discusión de datos	51
3.9. Principios éticos	52
3.10. Criterios de rigor científico	52
CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	53
4.1. Resultados en tablas.	54
4.1.1 Respecto a la seguridad laboral	54
4.1.1. Respecto a la salud laboral	56
4.1.2. Respecto a las políticas de seguridad y salud laboral y responsabilidad laboral.	61
4.2. Análisis de los resultados	64

4.2.1.	Análisis y discusión de resultados	64
4.2.1.1.	Análisis del cumplimiento de las normas de seguridad laboral y salud laboral	64
4.2.1.2.	Análisis de las políticas de seguridad y salud laboral en el hospital regional	65
4.3.	Propuesta	65
4.3.1.	Título : Políticas de seguridad y salud laboral - Prevengamos Juntos	65
4.3.2.	Fundamentación	65
4.3.3.	Justificación de exposición de motivos	66
4.3.4.	Objetivos.....	68
4.3.5.	Procesos.....	69
4.4.	Proyecto de Ley: Creación del artículo 8 del título II de la ley 29783 que regula la obligatoriedad de la implementación de políticas públicas.	70
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		73
5.1.	Conclusiones	74
5.2.	Recomendaciones	75
CAPÍTULO VI REFERENCIAS Y ANEXOS		76
6.1.	Referencias.....	77
6.2.	Anexos.....	83
6.2.1.	Ficha de panorama de riesgos ocupacionales	83
6.2.2.	Resolución Ministerial.....	84
6.2.3.	Registro de Accidentes de trabajo	86
6.2.4.	Registro de Enfermedades Ocupacionales	87
6.2.5.	Registro de Incidentes Peligrosos	88
6.2.6.	Registro de Inspecciones Internas de Seguridad y Salud en el Trabajo..	89
6.2.7.	Registro de Estadísticas de Seguridad y Salud	90
6.2.8.	Registro de Inducción Y capacitación y simulacros de emergencia	91
6.2.9.	Registro de Auditorías	92
6.2.10.	Modelo de reglamento	93
6.2.11.	Cuestionario	112

CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Hoy en día la falta de seguridad laboral constituye uno de los problemas más comunes en el Perú, por cuanto son pocas las empresas que cumplen con lo normado en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, limitándose a cumplir con ciertos requisitos legales sin adecuarse a un verdadero sistema de gestión que permita planes de mejora.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2014), hasta el año 2014 se reportaron 2,3 millones de personas que mueren en accidentes de trabajos y enfermedades laborales por año. De acuerdo a los informes vertidos por la Organización internacional del Trabajo, las empresas a nivel mundial, cada vez se comprometen en alcanzar un desempeño sólido en la Seguridad y Salud laboral, mediante el control de riesgo, implementación de políticas y objetivos de seguridad y salud Laboral.

De los países europeos, España, es uno de los países con mejor legislación laboral, y tiene un amplio desarrollo en materia de prevención de riesgos laborales; Ecuador mediante su reglamento de Riesgos Laborales, implementa el mantenimiento preventivo, correctivo y predictivo mediante la evaluación de los riesgos laborales de cada sector a través de auditorías de verificación por la Dirección de las organizaciones y los trabajadores. En el caso del Perú según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta el año 2014 se notificaron un total de 11839 accidentes de trabajo no mortales, y 107 accidentes mortales, 727 incidentes peligrosos, así como 31 certificaciones médicas por enfermedades ocupacionales. Dichas incidencias nos hace tener en cuenta que el trabajo humano es una actividad sujeta a muchos riesgos, los mismos que se manifiestan en formas de accidentes y enfermedades profesionales.

Ante la derogación del DS 009-2005-TR, con la promulgación de la Ley 29783 se tuvo como objetivo la promoción de una cultura de prevención y es donde radica la problemática en esta investigación, ya que los trabajadores del Hospital Regional de Lambayeque, no cuentan con una adecuada política de prevención, por tanto no previene los riesgos

laborales, incumpliendo los responsable con lo establecido en el Artículo 1, 2 y el artículo 26 de la Ley 29783, asimismo otro problema es el de la deficiente gestión de supervisión por la Gerencia Regional de Trabajo del Gobierno Regional de Lambayeque.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Es posible determinar el nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque?

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La presente investigación es conveniente realizar, por cuanto tiene por finalidad conocer el nivel de cumplimiento de la Ley 29783 en el Hospital Regional de Lambayeque, brindando con ello una perspectiva jurídica de la seguridad y salud laboral desde una tribuna de estudiante, buscando propuestas adecuadas para proteger los derechos de los trabajadores, los mismos que están inmersos en labores de alto riesgo.

Asimismo la presente investigación va servir a quienes como parte activa de las relaciones laborales de alto riesgo (trabajadores y responsables) del Hospital Regional de Lambayeque, tengan un referente legal acerca de la importancia de ejecutar un adecuado sistema de seguridad y salud laboral, ya que si bien la seguridad laboral normada por la Ley 29783, debe cumplirse por todas las empresas sean estas privadas o públicas, esta norma no es acatada de manera general. Ante ello consideramos necesario que esta investigación realice un análisis de las causas por las cuales el Hospital Regional no cumple con lo normado en el Artículo 1, 2 y 26 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Otra de las justificaciones de esta investigación es por cuanto se focaliza en analizar si dentro de la estructura legal que existe en el Perú, el Régimen Jurídico de Salud y Seguridad Laboral, con el objetivo constituye un aporte como punto de partida para futuros estudios relacionados con la

Seguridad y Salud Laboral; asimismo aportará conclusiones, conocimientos y recomendaciones sobre la seguridad y salud laboral en las empresas públicas, los mismos que se convierten en precedentes y pueden servir como base referencial para trabajos posteriores.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1.1. Objetivo general

Determinar el nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud N° 29783 en el hospital regional de la Lambayeque.

1.4.1.2. Objetivos específicos

- Describir la problemática que circunscribe el cumplimiento de la ley por parte del Hospital Regional de Lambayeque.
- Describir el nivel del cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo.
- Analizar el estudio comparativo de la ley de seguridad y salud en el trabajo en otros países.
- Identificar las causas del Incumplimiento de lo normado en el artículo 1, 2 y 26 de la Ley 29783 por los responsables del Hospital Regional de Lambayeque.
- Proponer políticas de Seguridad y Salud Laboral para el Hospital Regional de Lambayeque.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Nivel internacional

Antecede de manera directa el artículo realizado por Tamés, y otros, (2015), denominada *“20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales- Madrid*, en la cual señala que en la Legislación Española desde la aprobación de la ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, de hoy en adelante (LPRL); debido a la falta de tratamiento frente a los accidente de trabajo producidos en los diferentes rubros de España, los legisladores propusieron un gama de normas laborales en torno a prevención de riesgos .y el amplio desarrollo reglamentario posterior impulsaron una creciente actividad preventiva en los centros de trabajo. Los frutos respecto a la lucha contra la siniestralidad tardaron, sin embargo, varios años en fructificar, generando inquietud y cierta frustración. Por lo que el marco Español ha tomado acciones con la aprobación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

A diferencia de la Legislación peruana, la española promueve el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud Laboral y la amenaza de la sanción siendo su objetivo lograr mejorar el centro de labores y dichas acciones se ven reflejados en los trabajadores. Con la Ley, se estableció un nuevo enfoque mucho más efectivo en el tratamiento de la prevención dentro del sistema de gestión empresarial, con claras obligaciones empresariales e incluyendo además a todos los trabajadores sin discriminación alguna.

2.1.2. Nivel nacional

Antecede de manera directa la tesis realizada por Terán Pareja, (2012), denominada *“Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria”-Lima*; cuyo objetivo fundamental fue desarrollar un modelo de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, consiguiendo de esta manera un eficaz prevención mediante la cual las empresas puedan cumplir con los requisitos normados por la legislación vigente. El autor propone un Modelo de Gestión adecuado

basado en la Norma OHSAS 18001 para que exista una adecuada gestión de seguridad y salud ocupacional.

Antecede de manera directa la tesis de maestría realizada por Del Campo (2014), titulada “La configuración del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, partir de los elementos que conforman la seguridad y salud en el trabajo y su aplicación en la ley N°29783 y su modificatoria por ley N°30222- Limas.

El autor peruano señala que el deber del Estado es implementar un adecuado sistema jurídico, para los trabajadores; basándose en el Derecho al Trabajo. A diferencia de nuestra investigación, el autor generaliza su investigación en la modificatoria de la Ley 29783, y nosotros la centramos en el análisis del Nivel de Cumplimiento de los responsables del artículo 1, 2 y 26 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El investigador establece que el Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo es un derecho reconocido en la Constitución en lo que respecta el derecho a la vida , el derecho a la salud, a la dignidad de toda persona y sobre todo que el Perú está inmerso y sujeto a respetar los convenios de la OIT; además menciona la obligación del empresario a tomar todas las medidas necesarias para controlar, disminuir o evitar cualquier riesgo o accidente laboral, siendo también obligación del empleador en indemnizar a los trabajadores si estos han sufrido un accidente por falta de medidas de prevención que el empresario no ha tomado en cuenta o no a implementado lo establecido en la norma en cuando a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Salvatierra (2012) en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR, el autor hace un análisis de este seguro indicando que este seguro es otorgado tanto para obreros como para empleados que realicen sus labores dentro de un centro laboral considerado como de riesgo, asimismo es de libre contratación con la Oficina Nacional de Pensión eso con empresas de seguros debidamente acreditadas a elección de la entidad empleadora.

Aquellas empresas que desarrollan actividades de riesgo, deben inscribirse en el Registro que administra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entidad que supervisará el cumplimiento de la obligación de contratar el seguro complementario de trabajo de riesgo aplicando las sanciones administrativas por su incumplimiento.

2.2. Sistema teórico conceptuales

2.2.1. Sub Capítulo I. El trabajo y el derecho al trabajo

2.2.1.1. A manera de definición

El trabajo regulado por el Derecho del trabajo, tiene varias acepciones, desde la perspectiva gramatical, el trabajo es considerado como el esfuerzo humano, el mismo que va estar aplicado a la producción de riqueza. Etimológicamente según Campos (2013), el termino trabajo proviene del vocablo latin trabs-trabis, que significa la lucha del hombre contra las dificultades, que permitió desde inicios de la creación la satisfacción de las necesidades.

Otros doctrinarios consideran que el termino trabajo deriva del latin tripalium, que es el termino con el que se designó a la tortura, y como distaba mucho de la realidad esta terminología se derivó en el verbo tripallare que significa simultáneamente trabajar y sufrir. Autores como Cabanellas, consideran que intrínsecamente el trabajo como término lingüístico encierra la noción de dolor y pena.

García (1981) considera que el trabajo es la manifestación creadora del hombre mediante la cual va crear, transformar y darle valor a las cosas que antes de su manipulación manual o tecnológica no tenía.

Según el Tribunal Constitucional en su Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, el trabajo es la suma de fuerzas humanas en su plexo espiritual y material, que va permitir la producción de algo útil, implicando para ello la acción del hombre, mediante el uso de sus facultades

morales, intelectuales y físicas con la finalidad de producir, generar un bien o servicio.

2.2.1.2. Características del trabajo

Tabla 1: Características del Trabajo

CARACTERES	GENERALIDADES /MODALIDADES		CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES
TRABAJO PERSONAL	TRABAJO MANUAL	TRABAJO INTELLECTUAL	Personalísimo No por maquinas No por animales No por personas jurídicas
	Hombre entra en contacto con los materiales Forma: Directa o por medio de instrumentos	Ejercicio mental Se auxilia de instrumentos: microscopios, equipo de sonidos, o computadoras.	
TRABAJO PRODUCTIVO	Importante para el Derecho del Trabajo, por cuanto va generar bienes y servicios necesarios para la subsistencia humana		Reporta un beneficio económico Sino tiene un fin económico no es un trabajo productivo según el Derecho al Trabajo
TRABAJO POR CUENTA AJENA	GENERA		El tercero para el que se ejecuta el trabajo productivo debe ser extraño a trabajador
	Bienes y servicios en esfera patrimonial	Bienes y servicios a favor de un tercero	

	El trabajo se ejecuta por cuenta propia	El trabajo se ejecuta por cuenta ajena	
TRABAJO LIBRE	EL TRABAJO SE DA DE DOS FORMAS		Trabajo forzoso está prohibido por los convenios de la OIT Trabajo libre es objeto de regulación por el derecho del trabajo
	LIBRE	FORZOSO	
	Acuerdo voluntario entre quien lo presta y quien lo recibe.	Imposición del que lo recibe.	
TRABAJO DEPENDIENTE	Doctrina y el Derecho comparado que el objeto de regulación por el Derecho del Trabajo debe realizarse de dos formas		Dependencia, es el sometimiento del trabajador a los poderes de organización
	Dependiente	Subordinada	

Fuente: Elaboración Propia.

2.2.1.3. Derecho al trabajo

A) Antecedentes históricos

Hablar del derecho laboral, es adentrarnos a un ámbito constitucional, porque está intrínsecamente ligado a la naturaleza humana, según Ríos (2011), la evolución del derecho laboral o derecho del trabajo, nos remonta a los primeros años de la prestación del trabajo o mano de obra. Se considera que el trabajo: es el esfuerzo humano del hombre para poder obtener su sustento y cubrir sus necesidades básicas, y lleva ligado consigo un elemento de interrelación, el cual se logra fortalecer en la formación de los grupos humanos, los cuales en un inicio eran nómadas, pasando por un

proceso de evolución y logrando formar los primeros asentamientos humanos, y luego estos formaron pueblos. Es en esta etapa que el trabajo no era asalariado, pues se realizaba con la finalidad de satisfacer las necesidades de la comunidad y alcanzar fines en común para el pueblo.

Como disciplina jurídica, el derecho laboral es reciente, ya que antiguamente no existía derecho laboral propiamente dicho, por cuanto solo existieron reglas dispersas.

Después de la etapa nómada, aparece el trueque, que era el trabajo de intercambiar un bien por otro bien, con la finalidad de satisfacer necesidades e interrelacionarse con las personas. Las primeras instituciones y normas de derecho civil, se dieron en el derecho romano, el cual consideraba al trabajo como algo propio.

Es ya con el cristianismo, cambió la concepción del trabajo, pasó de ser una tortura, y deja de ser concebida de forma infame, y pasa a ser una actividad noble, legítima y cargada de virtud, asimismo surgió el concepto liberal y a raíz del comercio se empezó la etapa de reconocimiento de salario por la mano de obra.

Respecto al origen y evolución del derecho al trabajo Rendón (2007) considera que es a raíz de la independencia y creación de la República que se da lugar a las nuevas perspectivas del Derecho del trabajo. A raíz de la etapa de creación constitucional dada en 1823, se inicia una incipiente regulación del derecho laboral. Poco a poco se fue eliminando el trabajo forzoso y a mediados del siglo XIX la economía peruana tuvo un carácter predominantemente feudal y agrícola, en la cual se abusaba con los salarios a los trabajadores, ya con la Constitución Política de 1828, se dispuso que todos los peruanos podían ser admitidos como empleados públicos sin haber diferencia alguna. En la carta magna de 1834 se reguló de forma genérica disposiciones laborales, sentando precedente para un posterior reconocimiento de la libertad de trabajo y la desaparición del privilegio laboral o igualdad de oportunidades, es en las Constituciones Políticas de 1860 y 1967, en las que se hizo regulaciones mínimas, y es hasta fines del

siglo XIX en que aparecieron las primeras industrias en el país, lo que hizo la instalación de fábricas originando un mayor comercio y generando empleos.

B) Concepto.

Son diferentes las denominaciones que se tiene en torno al derecho al trabajo, de acuerdo a lo investigado estas denominaciones se hicieron por 3 etapas, y las plasmamos en la siguiente tabla:

Tabla 2: Denominaciones del Derecho Laboral

ETAPA	DENOMINACIÓN	CARACTERÍSTICAS
PRIMERA ETAPA	Legislación Obrera	Se refiere a normas las cuales protegían a obreros
	Legislación Industrial	Se refiere a las normas que protegían a las industrias
	Legislación Social	Esta ley era confundida, ya que se creía que era dirigida a todos
SEGUNDA ETAPA	Derecho Nuevo	Se abandona por su extenso desarrollo
TERCERA ETAPA	Codificadora	Derecho Social, Derecho Obrero, Derecho de Clase, Derecho del Trabajo, Derecho Laboral, Derecho.

Fuente: Elaboración Propia

Rendón (2007). Considera al derecho al trabajo, como aquel compendio de normas jurídicas, que van a regular las relaciones empleador - obrero, y que tiene por finalidad lograr una armonía y equilibrio, protegiendo al más débil.

2.2.2. Sub Capítulo II: Seguridad y salud en el trabajo

2.2.2.1. Generalidades

La seguridad en el trabajo, según Cortez (2007), es una técnica no médica de prevención que lucha contra los accidentes de trabajo, evitando y controlando sus consecuencias.

Actualmente todas las empresas públicas y privadas están obligadas a implementar un sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, el mismo que según Carrasco, M (2012); debe ser apropiado y tiene por finalidad mantener los riesgos pero en niveles muy bajos, evitando con ello perjudicar el desarrollo operacional y protegiendo la situación financiera de la entidad, logrando la seguridad y salud laboral de los trabajadores pero también la estabilidad económica de los responsables o empresarios y principalmente ahorrando los altos costos que generan los accidentes y enfermedades ocupacionales. (p. 17-23).

2.2.2.2. La salud

2.2.2.3. Derecho a la salud

A) Concepto de salud

La Salud, es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de enfermedades, en el que el individuo es capaz de desarrollar sus potencialidades creativas. Sin embargo numerosas personas tienen una visión más limitada y observan a la salud solo como la ausencia de enfermedad. (Alvarez, 2001).

El acceso a la salud es un derecho del ser humano y su violación debería ser, en la práctica, fuertemente repudiada y penada. (OMS, 2013).

En el Perú La salud se encuentra regulada en nuestra constitución política como un derecho social, así como el Tribunal Constitucional lo refiere taxativamente en el Expediente No. 2945-2003-AA/TC (Fundamento

jurídico 10); que por tanto el Estado tiene facultades tuitivas dirigidas a proteger grupos de personas que se hallan en una situación de perjuicio y o desventaja por razones económico-sociales, es decir, con una posición o ubicación depreciada en sus estándares de vida, no afines con la dignidad humana.

B) Derecho a la Vida

(Sessarego, 1987), considera que el derecho a la vida tiene intrínseco su reconocimiento de forma primordial entre los derechos concernientes a la persona y el presupuesto imprescindible de todos los demás. De no existir el derecho a la vida privaría de sentido referirse a la constelación de derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico para la protección y tutela de la persona humana.

Por su parte, (Espinoza, 2000) refiere que "el derecho a la vida es por excelencia un derecho natural elemental del que todo ser humano goza por el solo hecho de su existencia. Más que una exigencia jurídica instituye un acaecimiento originario e inalterable con el cual el hombre se encuentra consigo mismo, solamente después puede hablarse de la necesidad de existir".

Vale decir que el derecho a la vida constituye el primigenio derecho esencial de la persona humana cuyo auxilio y tutela corresponde a la sociedad y al Estado y se materializa, entre otros, en políticas públicas orientadas al reconocimiento e impulso del derecho a la salud general. Es por este motivo que en 1997 se promulgó la Ley N° 26842, Ley General de Salud, la cual en su Título Preliminar señala taxativamente que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo; que la defensa de la salud es de interés público, siendo de responsabilidad del Estado regulada, vigilada y promovida; así como que la salud pública es responsabilidad primaria del Estado.

2.2.2.4. Política nacional de la salud

La política Nacional referente a la salud se encuentra establecida y consagrada en nuestra carta magna en el artículo 9 por cuanto el Estado es quien determina la política nacional de salud, teniendo como antecedentes según Rospigliosi (2005); el Estado tomó la asistencia de salud a partir de los años sesenta. Es el período en que la salud se institucionaliza como prestación social. Se deja de lado el binomio habitual salud enfermedad y se aborda a utilizar la relación salud servicio. En el Perú, el Estado no ha sido protector en el área de salud, esto por menoscabo de peculios económicos. La crisis fiscal afectó seriamente los recursos de este sector; basta decir que entre los años 1985 y 1990 los gastos per cápita del Ministerio de Salud (MINSA) descendieron en un 50%.

Es a partir del año 1990 que los hospitales públicos emprendieron a captar más recursos propios a través de tasas especiales que alcanzaron a formar el 65% de sus ingresos.

Por lo que el Estado promueve y previene apoyando a las personas desamparadas utilizando todas sus instituciones a fin de que pueda amparar y proteger a la madre, al niño a los ancianos, a las personas con discapacidad, teniendo como ente al Ministerio de Salud para ser partícipe fomentando, fiscalizando en todos los establecimientos de salud se brinde la adecuada atención a las personas sino también sobre todo como un derecho del que todos puedan disfrutar porque las condiciones técnicas, tecnológicas y la adecuada de infraestructuras lo permiten.

2.2.2.5. Características de la salud

Tabla 3: Características de la salud social

CARACTERÍSTICAS	
LA UNIVERSALIDAD	Carácter de derecho esencial de la resguardo a la salud, es acopiada también normativamente por acceso directa del

	contenido constitucional vigente, al destinar como sujeto del derecho a “toda persona”.
LA EQUIDAD	Involucra a que los servicios sanitarios estatales sean costeados especialmente por impuestos y no por el pago de cuotas de sus usuarios, salvo de aquellos que tengan capacidad económica suficiente. Con ello se buscan obviar las diferencias en el acceso.
LA CALIDAD	Es un requisito no simplemente de la presencia misma del régimen comprendido globalmente (puesto que no se usa un régimen sanitario que opere en peyorativas circunstancias de calidad, lo que puede transportar a la defensa de la salud, sino que asimismo es un mecanismo para lograr un mínimo de equidad entre las personas que acceden a servicios estatales de salud y de quienes lo hacen a servicios privados.

Fuente: (Salgado 1999)

2.2.2.6. Seguridad y salud laboral: Antecedentes

Gregorio, J (2005); autor venezolano, considera que a raíz de que el trabajo junto a la tierra son los factores esenciales de la producción, se hace necesario analizarlo desde la preservación de la salud y la vida del trabajador.

Varios autores consideran que el primer antecedente sobre seguridad física del trabajador, aparece en las obras de Hipócrates y Plinio El viejo en el siglo IV a.c; son ellos quienes desarrollaron tratados acerca del daño ocasionado por el plomo y de la inhalación de polvo de mercurio en las minas.

Es en el renacimiento que nace el interés por las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, para lo cual se plantearon medidas preventivas para los trabajadores que prestaban servicios en minas y fundiciones. Ya en la época de la Revolución industrial, con las máquinas, la concentración de trabajadores en fábricas y la precarización de las condiciones de trabajo, surgen los accidentes y enfermedades laborales, acarreado la creación de normas que regulen el hecho social, surgiendo la figura protectora del estado para la débil relación laboral.

Con el surgimiento del movimiento obrero en el siglo XIX, se logra la promulgación de leyes que tenían como objetivo la prevención y la reparación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Es en esta etapa que consideramos que la seguridad y salud laboral empieza a coger fuerza legal, y es 1833 que se dicta la Factory Act Británica, que atribuye al Estado la competencia de inspeccionar las fábricas. Con la Employers Liability Act, en 1880, se constituye la cimiento de las normas de Higiene y Seguridad en el Trabajo, estableciendo el derecho de los afectados por accidentes laborales de reclamar indemnizaciones por daños y perjuicios a los empleadores negligentes, asimismo surge el sindicalismo, como ente protector de los trabajadores.

Señala Del Campo (2014) que después de la primera guerra mundial se reconoció que era necesario un esfuerzo global para combatir los efectos nocivos de la industrialización, y que no podía haber paz sin justicia social y económica para los trabajadores, firmándose para ello el Tratado de Paz de Versalles en el cual se estableció la creación de la Organización Internacional de Trabajo, el cual constituye un organismo destinado a elaborar normas internacionales para la protección del trabajador.

2.2.2.7. Conceptos relacionados a la seguridad y salud laboral

Terán (2012) citando a Henao (2010), al hablar de salud ocupacional es hablar de tres elementos que la conforman; la primera es la medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial.

En esta investigación analizaremos acerca de la salud y seguridad laboral. Por ello Terán (2012), considera que la salud laboral busca mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores, sirviendo de esta manera como instrumento para mejorar la calidad productiva de las empresas. Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo considera a la salud laboral como un conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas.

2.2.2.8. Principios del derecho a la seguridad y salud en el trabajo

Tabla 4: Principios del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo

PRINCIPIOS	DESCRIPCIÓN
PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD	Mayoría de los derechos fundamentales tienen carácter universal, se aplican a todo ser humano al margen de su nacionalidad u otros factores de distinción.
PRINCIPIO DE PROTECCIÓN GENERAL Y ESPECÍFICA	La exigencia de protección es de tipo general, propia de todo derecho fundamental y específica, en cuanto requerimiento implícito y necesario de este derecho fundamental.
PRINCIPIO DE PREVENCIÓN	La norma jurídica en cuanto a prevención de riesgos; no solo se fije como una norma de prevenciones; sino que la norma cumpla un rol especial que se adecue a las necesidades de la empresa y esta sea de manera eficiente en su cumplimiento, por lo que la norma jurídica alcanza una medida importante mucho antes a la protección.

Fuente: Ezquerra (2011)

2.2.2.9. Reconocimiento constitucional de la seguridad y salud laboral

La seguridad y salud laboral, es un derecho reconocido por organismos internacionales y según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los estados deben proteger al trabajador de las enfermedades profesionales y prevenir los accidentes laborales.

Del Campo (2014), considera que la seguridad y salud en el trabajo, constituye los procedimientos y normas que deben tener toda entidad pública y privada con la finalidad de garantizar la seguridad y salud del trabajador, abarcando la integridad física, emocional, psicosocial y otros; la protección a la salud y buscando prevenir los accidentes ocupacionales y las enfermedades profesionales.

El reconocimiento constitucional, es exigible a los estados por cuanto como se dice líneas arriba la OIT, consagra la reglamentación normativa, y reviste de fundamental su reconocimiento legal.

Rendón (2007), considera que este reconocimiento constitucional se da a nivel mundial, a finales del siglo diecinueve, ya que se empieza a conocer el concepto de responsabilidad sin culpa del empleador, lo cual hace que los trabajadores luchen por una regulación de regímenes que consideren la indemnización y seguro en caso de lesiones profesionales y, posteriormente, de enfermedades profesionales.

Se admite que la protección constitucional en el artículo 7, se sustenta en el derecho a la vida el cual se enriquece con la integración de los derechos económicos y sociales, y las entidades públicas y privadas deben reconocer este derecho como básico, asimismo encuentra sustento constitucional en el derecho a la dignidad humana.

2.2.2.10. La seguridad y salud laboral en el derecho comparado

A) Según la organización internacional del trabajo

Para la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio 161 señala que el Empleador está obligado en adoptar disposiciones para establecer servicios de salud en el trabajo o dar acceso a éstos, asimismo señala que la salud de los trabajadores debería estar sujeta a vigilancia, procediendo a la vigilancia continua de los ambientes de trabajo y la planificación de precauciones en materia de seguridad y salud con arreglo a las normas nacionales.

Asimismo mediante las disposiciones la OIT, llama a la concientización de los riesgos laborales y la prevención de los mismos, señalando que el Empleador es quien está obligado a capacitar a sus empleadores acerca de los riesgos y al ingresar un nuevo equipo de trabajo capacitarlos y orientarlos para prevenir accidentes laborales.

B) En Venezuela

A raíz de la modificatoria de la Constitución Venezolana en 1999, ésta incorpora relevantes cambios, señalando que es el patrono quien está obligado a garantizar las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente idóneo a sus empleadores.

C) En España

Señala Del Campo (2014); que el fundamento del derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, es el Derecho a la Vida, el mismo que sirvió de base para que en 1995 se promulgue la ley de prevención de riesgos laborales. Con dicha ley el legislador ibérico, planteó como finalidad el brindar la máxima protección posible, dentro de la igualdad y sin discriminación.

2.2.3. Sub capítulo III: Nivel de cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo

2.2.3.1. Atentados contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Señala Arévalo (2016), que en el Perú el Control social formal en materia de seguridad y salud en el Perú, se encuentra regulada en las siguientes normas:

1. Ley de Seguridad y Salud en el trabajo- Ley 29783.
2. Decreto Supremo N° 005-2012-TR- Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Ley N° 30222 Ley que modifica la Ley 29783.
4. Artículo 168 del Código Penal - Delito de atentado contra las condiciones de Seguridad y salud en el trabajo.

2.2.3.2. Control social

Como parte activa de una sociedad, y estando en un Estado de Derecho bajo un ordenamiento democrático, siempre va existir un control social de las relaciones jurídicas, las cuales tendrán por finalidad garantizar el bienestar común de toda una sociedad.

Según Villavicencio (2000), el control social busca garantizar que las personas inmersas en una sociedad estén sujetas a normas de convivencia. Asimismo para Álvarez (2016) el control social está dividido en dos modalidades; un control informal y un control formal.

a) Control Social Informal

Bramont (2005); señala que los controles sociales informales son aquellos en los que el Estado no manifiesta de manera directa su carácter represivo sobre las personas sino que la presión es ejecutada por otros individuos o grupo de ellos.

b) Control Social Formal

Arévalo (2016), señala que el control social formal, contempla como elemento principal la intervención del Estado haciendo uso de sus agencias

de control social como son los ministerios, la policía, el Ministerio Público, Poder Judicial, organismos penitenciarios. Y es aquí donde el derecho penal es un medio de control social.

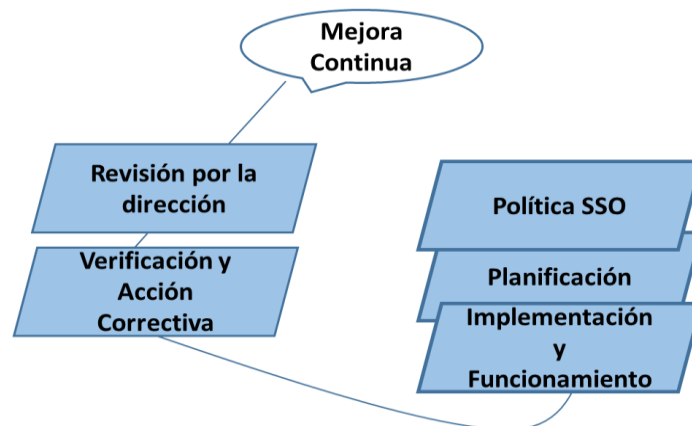
Respecto al control formal del trabajo, señala el mismo autor peruano, que antes de recurrir a la tutela penal para proteger el bien jurídico seguridad y salud en el trabajo se debe buscar la protección en mecanismos extrapenales relativos a la prevención de riesgos laborales, tales como:

- i) Resolución contractual.
- ii) Responsabilidad civil.
- iii) Paralización de actividades.
- iv) Multas administrativas.

2.2.3.3. Proceso de gestión de seguridad y salud laboral

Según Terán (2012), señala que todo sistema de gestión integrado involucra lograr superar una serie de etapas hasta llegar a una plena operatividad. Para el autor peruano este proceso es una fase de mejora pero con la característica que es continua, auto crítica y reflexión, cuyos resultados conducen a cambios progresistas que garantizarán la existencia de un sistema activo y renovado.

Figura 1: Proceso de Gestión



Fuente: Normas Aenor (2004).

2.2.3.4. Políticas de seguridad y salud laboral

Las políticas de Seguridad y Salud Laboral son necesarias en cualquier organización privada o estatal, por cuando van a permitir el cumplimiento de los objetivos en la Ley de Seguridad y Salud Laboral Ley 29783, así como el compromiso de mejora del desempeño de las acciones en el binomio trabajador – empleador; tomando en cuenta la naturaleza y magnitud de sus riesgos y el cumplimiento mínimo de la legislación y otros requisitos que la organización suscriba.

De lo revisado, la doctrina señala que la política busca establecer objetivos que puedan cumplirse con una adecuada gestión, teniendo las siguientes características:

- Estar acorde con la visión, misión, naturaleza, objetivos y la escala de riesgos de los trabajadores.

- Efectuar cada acto interno dentro de la empresa o entidad, de acuerdo a las leyes vigentes sobre seguridad y salud ocupacional.

- Debe documentarse, y ser revisada cada cierto tiempo, con la finalidad de constatar que se de cumplimiento.

- Que todos los empleados de la entidad o empresa, sean conocedores de las políticas para que puedan conciertizarse de sus obligaciones.

- Compromiso explícito de realizar una continua mejora.

2.2.4. Sub Capítulo IV: Responsabilidad del empleador en los accidentes laborales.

2.2.4.1. Finalidad y reparación de los daños ocasionados por accidentes laborales en la legislación comparada.

Tabla 5: La Reparación del Daño causado por accidentes laborales en la Legislación Comparada.

LEGISLACIÓN	FINALIDAD DE LA LEY	SOBRE LA REPARACIÓN
ESPAÑA	<p>Sanciona el incumplimiento de los empresarios de sus obligaciones respecto a la prevención de riesgos laborales. Dicha responsabilidad es administrativa, penal y civil.</p>	<p>Ley 31/1995 a parte de las reparaciones surgidas del sistema tarifario, se regula la responsabilidad independiente y compatible con todo orden, incluso el orden penal.</p> <p>La responsabilidad civil extracontractual derivada de los daños comprende la restitución, reparación e indemnización de perjuicios materiales y morales por parte del empresario a la persona perjudicada</p>
ARGENTINA	<p>Prevención y reducción de la siniestralidad laboral. Protege en caso de accidente la minusvalía sufrida por el trabajador como su rehabilitación y reinscripción, en caso de existir daños</p>	<p>Ley 19.587: Regula el régimen de prevención y reparación de riesgos del trabajo, pero no son idóneos para alcanzar los objetivos de prevención.</p>

CHILE	Se establece una serie de instrumentos de prevención de riesgos cuya existencia es obligatoria en las empresas.	Ley 16.744 inc. b). Regula que en caso la víctima y las personas a las que causen daño mediante un accidente o enfermedad laboral, podrán ejercer acción contra el empleador o terceros responsables del accidente, asimismo a otras indemnizaciones a que tengan derecho (daño moral)
URUGUAY		Ley16.074 regula la responsabilidad civil del empleador ante la existencia de dolo o culpa grave en el incumplimiento de las normas sobre seguridad y prevención.
BRASIL		El pago por la previsión de las prestaciones por accidente de trabajo, no excluye la responsabilidad civil de la empresa ni de otros.
PERÚ	La ley garantiza que el empleador debe dar 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.	Ley 29783: La responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.

Fuente: Elaboración Propia

2.2.4.2. La responsabilidad del empleador por los riesgos en el trabajo

La responsabilidad del empresario frente a la seguridad y salud del trabajador según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales Española, conmine al empresario a la realización de ciertas obligaciones con la finalidad de garantizar la seguridad y salud laboral, reconociéndole el derecho de protección eficaz al trabajador.

Para Sala (2017), la obligación que regula la legislación española del empleador para con el trabajador es una obligación de medios; ya que el primero cumplirá con su obligación genérica mediante el cumplimiento de todas las específicas en aquella que se concreta, y esto se hace con la finalidad de no producir daños.

En el caso Peruano la protección jurídica del empleado ante atentados contra la seguridad y salud laboral la encontramos en la Ley de Prevención de Riesgos laborales la misma que impone a la empresa deberes que van a garantizar la misma. Por ello la empresa en representación del empleador será responsable, en la medida que sus acciones u omisiones, conlleven al incumplimiento de la normativa. En la actualidad se dice que la legislación y la doctrina reconocen que toda empresa en gran o pequeña escala es un ente generador de riesgos lo cual puede afectar en potencia bienes jurídicos vitales como la salud física y mental, así como la vida de los trabajadores que pueden ser expansibles hasta terceros, mediante el cual se trata de brindar responsabilidad penal a los representantes. Para ahondar más en el tema deberíamos revisar aquello que nos dice la doctrina y la legislación respecto al tema. Según Rodríguez (2005) nos dice que toda empresa es un potencial generador de accidentes, el cual lo agrupa en tres tipos o clases y según el lugar de ocurrencia de estos riesgos se clasifican en:

1. Conformado por aquellos efectos nocivos que pudieran ser producidos en afectación a bienes jurídicos de terceros los mismos que pudieran resultar afectados por las actividades de la empresa.

2. Conformado por los daños a aquellos bienes jurídicos de las personas que laboran en la empresa misma.
3. Que sería conformado por las lesiones a dichas relaciones de carácter normativo el que el estado impone para con dicha empresa, mediante el cual quedaría afectado los bienes jurídicos del estado mismo.

2.2.4.3. La responsabilidad civil

León (2011), considera que la responsabilidad se define como la situación del sujeto en sentido jurídico, de las consecuencias desventajosas que sufre el empleador frente al empleado, y lo reprime y la ley lo sanciona por considerarlo reprobable, ya que atenta contra los intereses ajenos o de la colectividad en general.

Del estudio doctrinario, se puede colegir que la primera manifestación protectora en favor del obrero industrial, fue la preocupación por la siniestralidad de los trabajadores, demostrando con ello la insuficiencia que vivía el sistema para asegurar una indemnización y reparación proporcional a los daños ocasionados por las accidentes.

2.2.4.4. El criterio de imputación objetiva

Del estudio de la doctrina penal, se ha establecido que la existencia de los factores de atribución o criterio de imputación, son el carácter subjetivo, objetivo y semi objetivo.

- El carácter objetivo se relaciona directamente al grado de culpa o dolo por parte del aquel que produce el daño.
- Para determinar la existencia del criterio subjetivo, se debe acreditar la existencia de una conducta dolosa o culposa en la producción del accidente para imputar la responsabilidad.

2.2.4.5. Análisis del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

En cuanto a la ley N°30222 el mismo que ha modificado el artículo 168°- A del Código Penal, ha definido el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo bajo los siguientes términos:

Sanciona a las empresas que infringen las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Si las empresas son notificadas para el cumplimiento de su obligación legal, y no cumple se pone en marcha las medidas correctivas, exponga a un grave peligro la salud, la vida y la integridad física de sus trabajadores será penado con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si se da la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, trae como consecuencia para los trabajadores la muerte del trabajador o de terceros o le produce una lesión grave que puede incluso a llegar a ser incapacitado y en las investigaciones arroja que pudo ser previsto y no lo fue, el responsable tendrá:

- Ante la muerte→ condena por no menor de cuatro años ni mayor de ocho años.
- lesión grave. Condena no menor de tres años ni mayor de seis años.
- Cuando en la investigación se determina que el trabajador hizo caso omiso a las normas de seguridad y salud en el trabajo, se exime de responsabilidad al empleador.
- Podremos apreciar que el delito de materia de comentario se divide en dos partes:
 - A. La modalidad básica.
 - B. La modalidad calificada.

Regula un supuesto a la exposición a riesgo por la propia víctima.

Para un mejor análisis de esta figura delictiva descrita anteriormente podríamos describirla de manera ordenada y correlativa bajo los siguientes puntos:

a) Bien jurídico protegido

El bien jurídico protegido, señalan los doctrinarios como el interés que se encuentra jurídicamente protegido, y que la sociedad establece como fundamento básicos que tiene por finalidad un desarrollo pacífico y armónico. Por su parte Hurtado (2005), considera que el bien jurídico es todo lo que aun no constituyendo derecho, es valorado por el legislador.

En la investigación en cuestión el bien jurídico protegido es la seguridad y salud laboral, el derecho que tiene toda persona de laborar en condiciones que garanticen su vida, salud e integridad física.

b) Tipicidad objetiva

En el presente caso la tipicidad objetiva se estudia en los siguientes elementos:

Sujeto activo → puede ser cualquier persona que está legalmente obligado para con el trabajador e infringe la ley que requiere el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud laboral.

Sujeto pasivo → persona titular del bien jurídico lesionado, siendo que es el trabajador que sufre un accidente laboral u enfermedad profesional.

Comportamiento → que pone en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador por la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales.

c) Tipo legal subjetivo

Según Hurtado (2005), Está constituido por las referencias del imputado, es decir al mundo interior en el cual se desarrollan sus actividades con el fin de describir el acto incriminado. El dolo es uno de los elementos principal y está acompañado de los elementos subjetivos el cual constituye en el núcleo de lo ilícito de la acción.

El Código penal no define el dolo, pero sin embargo según la doctrina se define la voluntad y la conciencia que adquiere el sujeto que va a realizar su conducta que va a definir en el tipo penal.

Según Villa (2008), nos dice que el dolo puede clasificarse en:

Tabla 6: Clasificación del Dolo

1. DOLO DIRECTO DE PRIMER GRADO	Aquel en el que el sujeto activo persigue que se realice el delito previsto en el tipo penal.
2. DOLO DIRECTO DE SEGUNDO GRADO	Aquel en el que el sujeto activo, sin perseguir un resultado lo acepta como consecuencia de su actuar delictivo.
3. DOLO EVENTUAL	Aquel que se presenta cuando el sujeto activo no quiere producir un resultado, pero considera que su ocurrencia es una consecuencia posible de su actuar y asume el riesgo

Fuente: Elaboración propia

El tipo legal subjetivo comprende el estudio del dolo y otros elementos subjetivos distintos del dolo, así como de su ausencia. Este ámbito de la imputación resulta a menudo dificultoso en lo que corresponde a la prueba,

debido a que se reflejan tendencias o disposiciones subjetivas que se pueden deducir, pero no observar de manera directa.

d) La penalidad

- La penalidad es la privación o restricción de los derechos del imputado y que para algunos es elemento del delito.
- La penalidad es una sanción impuesta por una sentencia judicial por la autoridad competente.
- La palabra pena proviene del latín "poena" la cual significa una sanción, disminución o privación de un bien jurídico a la persona que haya cometido un delito.

El Art.168° - A, en su texto original del código penal, se introduce por la ley N° 29783, como una sanción para el tipo básico de la pena privativa de la libertad no menor de dos años ni mayor a cinco años y también para el tipo calificado tiene un aumento de la cantidad de años que sería desde cinco años como mínimo y hasta 10 años como máximo.

Esta última modificatoria de la ley N° 29783 ha realizado una considerable disminución de la intensidad de las sanciones, siendo ahora posible que para el tipo básico con una pena de un año como mínimo y cuatro años como máximo. Y en el tipo calificado la ley dispone si la consecuencia es la muerte la pena privativa de la libertad sería no menor de cuatro años ni mayor de ocho años, mientras que si se el resultado son lesiones graves la pena no será menor de tres años ni mayor de seis años.

e) Supuesto de exposición al riesgo por la propia víctima

En el Art.168° - A específicamente en el último párrafo del código penal el mismo que fue modificado por la ley N° 30222 el mismo que exime de responsabilidad penal al empleador en el caso de que dicho trabajador pierde la vida o sufre lesiones graves a causa del incumplimiento en desacato a las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Después de demostrarse en las investigaciones la responsabilidad por parte del trabajador, el empleador queda libre de responsabilidades penales.

2.3. Conceptos teóricos básicos

a) Derecho Laboral.

Desde una postura netamente subjetivista Cabanellas, (2005) señala que el término trabajo considerado como actividad humana se refiere a la actividad física o intelectual de una persona humana; para algunos no solo involucra la actividad sino también el resultado en un proceso productivo, que a decir de Kart Marx trabajo vendría a ser toda actividad humana que obtiene un resultado de la transformación de la materia de la naturaleza. (p.133). Dicha postura concuerda con la conceptualización que De Diego (2004) al indicar que el Derecho del trabajo es la rama del Derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependiente y los empleadores, con la finalidad de respetar sus derechos y obligaciones.

b) Definición De Seguridad Ocupacional:

Según Organización Mundial de la Salud (2016), La salud ocupacional es una actividad que se ocupa de proteger y preservar la salud de los trabajadores, esto lo hace mediante el control y prevención de accidentes, enfermedades y de esta manera eliminar los factores de riesgo.

c) Defensa De La Persona:

Para el jurista Fernández, C (2015); Señala que la defensa de la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado, lo que prescribe es el deber de todos y cada uno de los miembros de la sociedad, así como de los diversos órganos del Estado, de proteger de una manera

preventiva, integral y unitaria a la persona. Esta protección comprende tanto su estructura psicosomática como su libertad proyectiva, fenoménica, hecha acto, conducta, comportamiento. Es decir, el "proyecto de vida" de cada persona.

d) Enfermedad profesional:

Según(Organización Mundial, 2016) ; es aquella que se origina dentro de la realización de las actividades labores, las mismas que son adversas, causando en la salud de trabajador un deterioro lento y paulatino.

e) Remuneración del trabajo:

Según Arévalo (2016), señala que la remuneración al trabajo, es la retribución o compensación que debe realizar el empleador al trabajador, indicando además que es un derecho fundamental que recibe el trabajador en virtud del trabajo realizado. (p. 36).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a Sampieri este tipo de investigación es Mixta, por cuanto desarrolla una metodología cualitativa, porque permitirá un análisis profundo de los datos y en esta investigación permitirá analizar de manera doctrinaria y casuística la aplicación de Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud por parte del Hospital Regional.

3.2. Abordaje Metodológico

Se utilizará el enfoque epistemológico, el mismo que abarca el estudio de las actuaciones de los sujetos que la viven, y tiene como foco entender el significado que tienen los eventos para las personas que están siendo estudiadas. En la presente investigación se analizará las actuaciones de los responsables del Hospital Regional de Lambayeque frente a la adecuada aplicación de la ley 29783, lo cual va permitir mediante bases sólidas, un adecuado estudio de la Seguridad y Salud Laboral como derecho reconocido y obligado para toda entidad pública y privada. Asimismo, un análisis ontológico que requiere la captación de esa estructura dinámica interna dentro del Hospital Regional.

3.3. Hipótesis:

Con una adecuada política en Seguridad y Salud Laboral, se podrá lograr un adecuado cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud N° 29783 en el Hospital Regional de Lambayeque.

3.4. Variables

Variable Independiente: La Seguridad y Salud en el Trabajo

Variable Dependiente: Nivel de Cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Hospital Regional.

3.5. Cuadro de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE INDEPENDIENTE: La Seguridad y Salud en el Trabajo	La seguridad y salud laboral, es el derecho que tienen los trabajadores respecto a la realización de sus laborales, las mismas que se deben dar con las medidas de seguridad adecuadas, implementos necesarios, y con las políticas adecuadas para prevenir accidentes laborales.	Seguridad laboral	Análisis Doctrinal
		Salud Laboral	
VARIABLE DEPENDIENTE: Nivel de Cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque	La Ley de Seguridad y Salud Laboral es la norma que rige a las instituciones públicas y privadas, respecto a las obligaciones que estas tienen para con sus trabajadores.	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cuestionario
		Planes de contingencias	
		Análisis de los principales peligros	

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

a) Análisis Documental. Es el acumulado de operaciones intelectuales, las cuales van a describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación, utilizando en esta investigación el Análisis de contenido.

b) El Fichaje. Permitió en esta investigación fijar la información extraída de fuentes primarias y secundarias. Sus instrumentos son las Fichas: Resumen, registro.

c) La Encuesta. Permitió obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

a) El cuestionario: La finalidad del cuestionario fue obtener, de manera sistemática y ordenada, información acerca de la población con la que se trabaja, sobre las variables objeto de la investigación o evaluación.

b) Registro. Las cuales permitieron anotar datos generales de los textos consultados.

c) Resumen. Esta ficha fue utilizada para extraer contenidos teóricos de fuentes primarias y secundarias, las mismas que han sido vertidas en el marco teórico.

- **Finalidad de la recolección de datos:** Determinar la incidencia de accidentes laborales y el conocimiento del Sistema de Seguridad Laboral.

- **Que es lo que se va a medir:** La aplicación de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud Laboral.

3.6.3. Procedimiento para la recolección de datos

El procedimiento para la recolección de datos se detalló de la siguiente manera:

Segmentación. Los datos necesarios para la investigación, serán organizados de manera ordenada para su recolección hacia determinada muestra. Se seleccionará a Enfermeras, Médicos, Laboratoristas, Técnicos En Enfermería, Técnicos en Farmacia, Químicos Farmacéuticos que tengan vínculo con el DERECHO LABORAL.

Diseño del Instrumento. La Encuesta (Cuestionario)

Población

Fórmula:

$$\Rightarrow n = \frac{(1.96)^2 (924) (0.25)}{(1.96)^2 (0.25) + (0.10)^2 (923)}$$

$$\Rightarrow n = \frac{(3.8416)(924) (0.25)}{0.9604 + (0.0100) (923)} \Rightarrow$$

$$\Rightarrow n = \frac{887}{10} \Rightarrow n = \Rightarrow \boxed{80}$$

3.7. Análisis y Discusión de Datos

Para el análisis de la información obtenida mediante la técnica Encuesta. Se realizará las siguientes acciones.

- Revisar la información obtenida en la encuesta y describirla en la investigación, con la finalidad de resaltar las respuestas que sienten posturas nuevas para la investigación.
- Analizar los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario, utilizando para ello programas especializados de SPSS que permitirán tabular y obtener los datos de contraste en la investigación.

- Identificar la fortaleza de los resultados y respaldarlos con testimonios textuales consignados en la encuesta.

3.8. Principios éticos

De los criterios citados por (Informe Belmont: Principios éticos y normas para el desarrollo de investigaciones que involucran seres humanos, 1979), utilizaremos los siguientes:

- Justicia: mediante este principio se prohíbe la exposición de datos que logren beneficiar a un determinado grupo, por cuanto de acuerdo a la justicia es necesaria una distribución equitativa de los mismos.

- Consentimiento Informado: consiste en la aceptación de las personas a participar de la investigación y que dicha información sea utilizada por el o los investigadores, en la elaboración de análisis y comunicación de esos resultados.

3.9. Criterios de rigor científico

- Fiabilidad y validez como ejes del rigor. Mediante este criterio es necesario que para la realización de pruebas o instrumento estos deban tener carácter científico.

- Relevancia. Permitirá evaluar el logro de los objetivos planteados en el proyecto e identificar las causas del problema. Asimismo, nos permitirá contribuir con un modelo de campaña comunicacional dirigida por sectores poblacionales.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Resultados en tablas.

4.1.1 Respecto a la seguridad laboral

Tabla N°1. Existencia del reglamento de salud ocupacional y seguridad laboral.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	45	56%
NO	35	44%
TOTAL	80	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

La tabla 1, nos indica que el 56% si conoce si el Hospital cuenta con un reglamento de salud ocupacional y Seguridad laboral, por ende el 44% no conoce sobre la existencia de un reglamento.

Tabla N°2. El conocimiento de los trabajadores a quien dirigirse en caso de accidentes laborales.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	70	87.50%
NO	10	12.50%
TOTAL	80	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

El 87.50% de los trabajadores según la tabla 2; saben a dónde dirigirse en caso de algún accidente, y el 12.50% no saben a dónde dirigirse.

Tabla N°3. Conocimiento de áreas críticas en el hospital.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	79	98.75%
NO	1	1.25%
TOTAL	80	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

El 98.75% de los trabajadores según la tabla 3; conocen las áreas críticas del hospital y el 1.25% no conocen el área crítica.

Tabla N° 4. Nivel de incapacidad por sufrir accidentes laborales en el Hospital Regional.

ENFERMEDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
ACCIDENTE DE TRABAJO	11	13.75%
ENFERMEDAD GENERAL	15	18.75%
ENFERMEDAD AMBULATORIA	16	20.00%
NINGUNA EVENTUALIDAD	17	21.25%
ENFERMEDAD HOSPITALARIA	22	27.50%
TOTAL	81	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4; el 13.75%; han sido incapacitado por accidente de trabajo; el 18.75% han sufrido una enfermedad general; el 20% han sufrido una enfermedad ambulatoria, el 21.25% no han sufrido ninguna eventualidad, y el 27.50% han sufrido una enfermedad hospitalaria.

4.1.2. Respecto a la salud laboral

Tabla N°5. Participación de jornadas sobre salud laboral.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	27	33.75%
NO	53	66.25%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

De la tabla 5, se obtiene como resultado que los trabajadores, no han participado en alguna jornada sobre salud laboral en un 66.25%; y solo han participado en alguna jornada el 33.75%.

Tabla N°6. Capacitaciones Sobre Seguridad Y Salud Laboral.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	63	78.75%
NO	17	21.25%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

La tabla 6 nos muestra como resultado que el 78.75% de los trabajadores han participado de alguna jornada sobre salud laboral y el 21.25% no ha participado de alguna jornada.

Tabla N°7. Necesidades de salud laboral que requiere el hospital.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	43	53.75%
NO	37	46.25%
TOTAL	80	100.00%

Fuente Elaboración Propia.

Interpretación:

La tabla 7 tiene como antecedente los resultados de la tabla anterior, por cuanto si la respuesta anterior de los trabajadores fue SI, correspondía responder la presente pregunta, ante ello el 53.75% considera que las jornadas sobre salud laboral fueron dadas de acuerdo a la necesidad de los trabajadores y por ende el 46.25% de los trabajadores considera que no están de acuerdo a las necesidades de salud laboral.

Tabla N° 8. El Hospital brinda los implementos de seguridad.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	42	52.50%
NO	38	47.50%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 8 nos indican que el 52.50% de los trabajadores señalan que el Hospital Regional si les brindan los implementos de seguridad y el 47.50% de los trabajadores señalan que no cuentan con los implementos de seguridad.

Tabla N°9. Conocimiento del trabajador respecto a que administradora de riesgos profesionales se encuentra afiliada.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	9	11.25%
NO	71	88.75%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 9, nos indican que el 11,25% de los trabajadores saben a qué Aseguradora de Riesgo pertenece y el 88,75% de los trabajadores señalan que no saben a qué aseguradora pertenece.

Tabla N°10. Condiciones De Seguridad Y Salud Laboral

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	27	33.75%
NO	53	66.25%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 10, nos indican que el 33.75% de los trabajadores consideran que el hospital regional cumple con las condiciones de seguridad y salud laboral; y 66.25% de los trabajadores señalan que la entidad de salud no cumple con otorgar a sus trabajadores las condiciones de seguridad y salud laboral adecuadas.

Tabla N°11. Funciones de acuerdo al perfil del trabajador que fue contratado.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	57	71.25%
NO	23	28.75%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

De la tabla 11 se desprende que el 71.25% consideran que su función es de acuerdo al perfil para el que fue contratado y el 28.75% indican que su función no es de acuerdo para los fines en que fueron contratados.

Tabla N°12. El trabajo realizado pone en riesgo la vida y salud de los trabajadores.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	48	60.00%
NO	32	40.00%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

La tabla 12, tiene como antecedente los resultados de la tabla 11, ante ello se desprende que el 60% consideran que ponen en riesgo su vida al realizar actividades para las que no fueron contratadas, mientras tanto el 40.00% considera que no.

Tabla N°13. Enfermedades O Accidentes Laborales Más Frecuentes.

ACCIDENTES	CANTIDAD	PORCENTAJE
CAIDAS EN AREAS CRÍTICAS	6	7.23%
HERIDAS PUNZOCORTANTES POR MALA MANIPULACIÓN	13	15.66%
OTRAS ENFERMEDADES O ACCIDENTES LABORALES	14	16.87%
CONTAMINACIÓN CON MATERIAL BIOLÓGICO	21	25.30%
ESTRÉS LABORAL	29	34.94%
TOTAL	83	100.00%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

De la tabla 13 se desprende que los trabajadores en 7.23% han sufrido caídas, el 15.66% han sufrido heridas punzocortantes, el 16.87% consideran que sufrieron otras enfermedades de las no indicadas; el 25.30% consideran que la contaminación con material biológico; el 34.94% consideran que sufren estrés laboral.

4.1.3. Respecto a las políticas de seguridad y salud laboral y responsabilidad laboral.

Tabla N°14. Conocimiento de las Políticas de seguridad y salud laboral en el Hospital Regional de Lambayeque.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	22	27.50%
NO	58	72.50%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

Se obtienen como resultados en la tabla 14, que los trabajadores del Hospital Regional en un 27.50% conocen las políticas de seguridad y salud laboral y el 72.5% de los trabajadores las desconocen.

Tabla N°15. Cumplimiento de las políticas de seguridad en el Hospital regional de Lambayeque.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	15	18.75%
NO	65	81.25%
Total	80	100.00%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

De la Tabla 15 se desprende que los trabajadores consideran en un 18.75% que el Hospital Regional cumple con las políticas de Seguridad y Salud Laboral y el 81.25%, porcentaje alarmante, considera que no cumple con las políticas de Seguridad Laboral.

Tabla N° 16. Responsable que vela por su seguridad y salud en el trabajo en el Hospital regional de Lambayeque.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	27	33.75%
NO	53	66.25%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

De la Tabla 16 se obtiene como resultado que el 33.75% señalan que tienen un responsable en su área encargado de velar por la seguridad y salud en el trabajo; y el 66.25% señalan que no cuentan con ningún responsable.

Tabla N°17. El Comité del Hospital regional de Lambayeque. Realiza Proyectos en beneficio de los trabajadores.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	6	7.50%
NO	74	92.50%
TOTAL	80	100.00%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

De la Tabla 17 se obtiene como resultado que el 7.50% de los trabajadores señalan que el comité si elabora los proyectos; y el 92.50% consideran que el comité no cumple con sus funciones de manera objetiva en beneficio de los trabajadores.

Tabla N°18. Motivo del incumplimiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
FALTA DE GESTIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL	65	73%
FALTA DE SUPERVISIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO	10	11%
NO EXIGIR SUS DERECHOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	14	16%
TOTAL	89	100%

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación:

Se obtienen como resultados en la tabla 18, que dentro de las razones por las que no se cumplen las políticas de seguridad, el 73% señala que es debido a la falta gestión en el Hospital Regional; el 11% es por la falta de supervisión del Ministerio de Trabajo; y el 16% consideran que la razón es que los trabajadores no exigen sus derechos.

Tabla N°19. El empleador cumplió con cubrir los gastos de recuperación en caso de accidentes.

INDICADOR	RESPUESTA	PORCENTAJE
CUMPLIÓ EN PARTE	32	39%
NUNCA CUMPLIÓ	12	15%
TODO LO ASUMIÓ EL SEGURO	38	46%
TOTAL	82	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la Tabla 19 se obtiene como resultado que el 39% considera que de los trabajadores que sufrieron un accidente ocupacional, su empleador cumplió en parte, para el 15% nunca cumplió, y el 46% indica que el seguro si asumió su recuperación.

4.2. Análisis de los resultados

4.2.2. Análisis y discusión de resultados

4.2.2.1. Análisis del cumplimiento de las normas de seguridad laboral y salud laboral

Según Terán (2012), la salud ocupacional está conformada tres elementos que la conforman; la primera es la medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial

Por ello con la aplicación de la Lista de Cotejo, se ha podido determinar que los trabajadores no reciben capacitaciones de seguridad laboral, ante ello no saben a quién acudir; ni cómo actuar ante las contingencias para hacer valer sus derechos por cuanto es necesario implementar las capacitaciones dentro de su jornadas laborales.

Haciendo una análisis de los resultados es alarmante obtener en ellos un común denominador; que radica en la falta de gestión de las políticas públicas en la salud laboral, considerando ello un factor crítico dentro de un centro de trabajo, y una paradoja por cuanto como entidad brindan un servicio salud a los asegurados, y ellos mismos no aseguran la salud ocupacional de sus trabajadores.

Al respecto de la situación descrita; en el párrafo anterior, Betancourt (2004), señala que el grado de desarrollo que actualmente ha alcanzado la salud ocupacional, es el resultado de un proceso histórico que empieza con Hipócrates, en el siglo IV a de C, quien se preocupó por los aspectos nocivos de la exposición al plomo de mineros y metalúrgicos, y es en el renacimiento, en las que se empezaron a estudiar las condiciones de trabajo

y por ende las enfermedades que de él derivaban, y luego ya en la época industrial es que se tocan ya temas de prevención debido al gran aumento de siniestralidad en las fábricas con procesos maquinizados.

4.2.2.2. Análisis de las políticas de seguridad y salud laboral en el hospital regional

Para el autor Brasileño Berruezo (2010), es frecuente que las empresas tengan características similares, pero sus actuaciones son radicalmente diferentes ante la prevención de accidentes o la calidad en el trabajo. Existen algunas entidades que al preocuparse por su trabajo bien hecho no tienen accidentes y otras no saben que sus trabajadores sufren accidentes, y son las que más abundan, esto es por causa del incumplimiento de las normas nacionales. Y concordamos con Berruezo cuando manifiesta que en realidad la empresa será lo que sus gestores quieran que sea, más allá del mero cumplimiento de las exigencias legales.

Consideramos que los trabajadores del Hospital Regional al ser consultados sobre el conocimiento de las políticas de Seguridad y Salud Laboral muestran un porcentaje real del 72.5% de desconocimiento, el mismo que es la muestra referencial de casi el 100% de trabajadores de todos los sectores que trabajan expuestos a accidentes laborales, ya que sus empleadores no capacitan a su personal.

4.3. Propuesta

4.3.2. Título: Políticas de seguridad y salud laboral - Prevengamos Juntos

4.3.3. Fundamentación

Hoy en día determinar las causas de los accidentes laborales, es una tarea muy difícil por cuanto no existe estadística al respecto debido al hermetismo de las instituciones públicas y privadas. Dichas causas consideramos que constituyen la variable principal que fundamenta la necesidad de inserción de Políticas de Prevención en el Hospital Regional y en cualquier entidad estatal que la requiera; ante ello se ha utilizado como

criterio, el de exclusión de manera que se han eliminado datos de aquellos accidentes que no tuvieran al menos una causa identificada y codificada. Para proponer esta política se ha tenido en cuenta los resultados que figuran en las tablas del acápite 4.1.

Otro fundamento de la necesidad de implementar políticas de seguridad y Salud Laboral, es que las empresas e instituciones públicas y privadas del país están obligadas según sea el número de personas trabajadoras a conformar diversas estructuras de prevención del riesgo laboral y ello no se cumple.

Para la ley peruana, las políticas de Seguridad y salud Laboral tienen por objetivo prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que éstos realizan.

4.3.4. Justificación de exposición de motivos

La población laboral en el Perú constituye hoy en día más de 10 millones de peruanos, los mismos que requieren un ambiente trabajo seguro y estable, que estructuralmente este bien organizado y que sus responsables cumplan con las normas laborales.

Consideramos que la justificación de esta propuesta radica en fomentar un contingente integrado en beneficio de los trabajadores para que de esta manera se informe de manera adecuada y practica las políticas sobre seguridad y salud en el trabajo que promueva la elaboración, implementación y evaluación de las acciones de promoción y prevención.

Asimismo encuentra justificación desde el punto de vista institucional, para poder Coadyuvar a un adecuado sistema de Gestión de la Prevención en el Hospital Regional, poniendo las medidas correctoras oportunas, para reducir la siniestralidad y en definitiva generar un adecuado ambiente de trabajo y un sistema de prevención que permita evitar o reducir en un máximo los accidentes en el hospital, lo que nos haría a los responsables

trabajar de cara a la seguridad de sus trabajadores y olvidarse de incumplir las normas nacionales.

4.3.5. Objetivos

Objetivo Estratégico 1:

OBJETIVO ESTRATEGICO	RESPONSABLES	POLÍTICAS	RESULTADOS
<p>Promoción De Una Cultura De Prevención Del Riesgo Laboral.</p>	<p>GERENTE REGIONAL DE SALUD</p>	<p>Monitorear la aplicación de las políticas de salud emitidas por su judicatura, y supervisar en base a lo estipulado en el TITULO II de la Ley 29783</p>	<p>Prevenir los Accidentes laborales, y hacer que el personal conozca las políticas de salud y seguridad laboral.</p> <p>Asimismo la elaboración de planes de contingencia en casos de emergencia, para otorgar a los trabajadores estándares de calidad en su centro de trabajo afines a la dignidad humana.</p>
	<p>HOSPITAL REGIONAL</p>	<p>Direccionamiento estratégico de la Implementación de la política de Salud: PREVENGAMOS JUNTOS</p>	
	<p>COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL HOSPITAL REGIONAL</p>	<p>Supervisar el cumplimiento de la Política de salud PREVENGAMOS JUNTOS</p>	

Fuente: Elaboración propia

4.3.6. Procesos

FIGURA 1: Ciclo Evolutivo de la Propuesta de Investigación



Fuente: Elaboración propia

4.4. Proyecto de Ley: Creación del artículo 7-A del título II de la ley 29783 que regula la obligatoriedad de implementación de políticas públicas.

1. Identidad del autor

El autor que suscribe, Casas Leguía, Nohemí Del Rocío y Gonzales Coronado, Oscar David. **En usos de sus facultades según Ley Universitaria N° 30220-2014, y de acuerdo a ejerciendo del Derecho de iniciativa legislativa que le confiere el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú, proponemos el siguiente proyecto de ley:**

2. Exposición de motivos

Constituye una tarea inherente de los Abogados, alumnos e investigadores del Derecho, solucionar casos concretos aplicando diversas fuentes, sea de carácter formal o material, siendo la principal fuente la Constitución Política del Perú de 1993 y las normas con rango de Ley así como los precedentes constitucionales vinculantes, cuya ubicación en la actualidad es muy discutida, máxime si éstas tienen como epicentro las actividades desarrolladas por el Tribunal Constitucional Peruano.

La Constitución Política, en su Artículo 107°, en su segundo párrafo, dispone que los ciudadanos tienen derecho a iniciativa en la formación de leyes, concordante con la ley N° 26300 de los derechos de participación y control ciudadano, en su artículo 2 inciso d), que prescribe la iniciativa en la formación de las leyes.

La seguridad y Salud como derecho encuentra su fundamento en la obligación del Estado que tiene para garantizar la defensa de la persona humana, establecida en la Carta Magna, así como de salvaguardar la defensa de la persona humana, así como el derecho a la vida y a la salud. Este derecho constitucionalmente reconocido se logra ampliar en un estado social, el cual reconoce los derechos económicos, sociales y culturales como

fundamentales. El derecho a la salud se encuentra basado en el derecho a la vida, teniendo la salud como derecho, una esfera individual, familiar y colectiva, ésta última que es la que debe dar el empleador al trabajador como parte de su empresa o institución.

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

El presente proyecto de ley, tiene por objeto **CREACIÓN DEL ARTÍCULO 7-A DEL TÍTULO II DE LA LEY 29783 QUE REGULA LA OBLIGATORIEDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS.**

BASE LEGAL

Constitución Política del Perú

Artículo 2

Artículo 22

Ley de Seguridad Laboral

LEY QUE CREA EL ARTÍCULO 7-A DEL TÍTULO II DE LA LEY 29783 QUE REGULA LA OBLIGATORIEDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS.

I. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto con fundamento en la Constitución Política Peruana y con la normatividad vigente recomienda **LACREACIÓN DEL ARTÍCULO 7-A DEL TÍTULO II DE LA LEY 29783 QUE REGULA LA OBLIGATORIEDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS.**

FÓRMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE REGULA CREACIÓN DEL ARTÍCULO 7-A DEL TÍTULO II DE LA LEY 29783 QUE REGULA LA OBLIGATORIEDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Artículo 1°. Objeto del Proyecto de Ley

El presente proyecto de Ley tiene por objeto obligar a las instituciones públicas al cumplimiento de las políticas públicas de seguridad y salud, y la prevención de accidentes laborales. Asimismo la obligatoriedad de la gerencia Regional de Salud de Supervisar el cumplimiento de dichas políticas

Artículo 2. Contenido

Créase el artículo 7-A que obliga a las entidades públicas y privadas al cumplimiento de las políticas de seguridad y salud laboral. Otorgando al Representante del Ministerio de Trabajo y al Director Regional de Salud la autoridad de supervisar y sancionar el incumplimiento.

Artículo 3. Alcance del Proyecto de Ley

El Presente proyecto crea el ARTÍCULO 7-A DEL TÍTULO II DE LA LEY 29783 QUE REGULA LA OBLIGATORIEDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Artículo 4. Ámbito de aplicación

Las normas contenidas en la presente Ley serán aplicadas las entidades públicas y privadas.

Artículo 5. Dispóngase. La emisión del Decreto Supremo que regule cree la ley y regule la obligatoriedad del cumplimiento de políticas públicas en las entidades

Artículo 6. Norma Derogatoria

Deróguese toda norma que se oponga al presente Proyecto de Ley.

Comuníquese al señor Presidente Constitucional de la República para su promulgación.

En Chiclayo, a los 31 días del mes de mayo del año dos mil diecisiete

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Es necesario que se tomen las medidas necesarias, suficientes y adecuadas para evitar factores de riesgo en las condiciones de seguridad y salud en trabajo con la finalidad de solucionar las deficiencias encontradas en el hospital Regional de Lambayeque.

Se describió la problemática que circunscribe el cumplimiento de la ley por parte del Hospital Regional de Lambayeque, mediante el análisis de los resultados del cuestionario aplicado, y que permitió comprobar las condiciones laborales en las que se encontraban los trabajadores, llegando a comprobar que si bien las normas de Seguridad y salud en el trabajo son complejas para los empleadores, por cuanto genera obligaciones, cargas administrativas, contratación de personas, gastos, etc., pero esta carga consideramos que debe ser vista como una inversión, por cuanto busca prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y tanto las charlas, reglamentos, como las capacitación es ayudarán a generar una mayor cultura de prevención, lo cual va a beneficiar al Hospital Regional.

Para realizar el análisis comparativo de la ley de seguridad y salud laboral, se recurrió al análisis documental, lo cual permitió concluir que la seguridad y salud laboral, no solo está establecida en una norma nacional sino que encuentra sustento constitucional y relevancia en convenios internacional, es así que es el común denominador en el Convenio 161 como en la legislación española y venezolana, el empleador está obligado en adoptar disposiciones para establecer servicios de salud en el trabajo o dar acceso a éstos, asimismo se establece como regla general que la protección de este derecho incluye no solo a trabajadores de la empresa, sino a todo sujeto de derechos que se relacione con la organización, tal como se hace en España.

Según los datos obtenidos en la aplicación del Cuestionario, se puede determinar que el empleador no cumple con las políticas de seguridad y salud laboral que está normado en la Ley 29783, y la causa principal por la

que se da este incumplimiento es por la Falta de gestión del Hospital Regional.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda la implementación de políticas internas dentro del hospital Regional, con la finalidad de mejorar la seguridad y salud laboral, pero dichas políticas deben surgir del dialogo de ambas partes (empleador y trabajadores), por cuanto son los trabajadores los conocedores de la problemática in situ.

Se recomienda, a los empleadores que implementen un adecuado sistema de seguridad y salud en el trabajo, que permita la conformación de un comité formado por empleador. Trabajador, con la finalidad de compartir y descentralizar responsabilidades.

El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, al encontrar fundamento constitucional en el derecho a la vida y a la dignidad humana, deben ser reglamentadas de manera unánime por los gobiernos regional, mediante su dirección regional de Trabajo, con la finalidad de que exista un control de las políticas que deben cumplirse por las entidades públicas y empresas privadas.

Que el Estado como tutelar de los derechos y país parte de tratados internacionales, realice acciones que permitan asegurar que las empresas privadas e instituciones públicas, reparen cualquier daño que pueda sufrir el trabajador al realizar sus labores, y en contraposición obliga al empleador a ejecutar sus obligaciones referidas al deber de prevención.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. REFERENCIAS

- AIHA. (s.f.). Asociación Española de Higiene Industrial. (H. I. Ocupacional, Productor) Obtenido de Asociación Española de Higiene Industrial.
- Álvarez, V. (2008). Derecho Laboral I (individual). Lima: Ediciones Jurídicas.
- Arévalo, J. (2016). Tratado de Derecho Procesal Penal. Lima: Instituto Pacífico SAC.
- Belloví Bestraten, M. (2015). Ley de prevención de riesgos laborales " ahora tengo veinte años". Madrid: INSHT. Recuperado el 20 de setiembre de 2016
- Berruezo (2010) Derecho Penal Laboral. Editorial B de F Ltda
- Bramont, L. (2005). Manual de Derecho Penal-Parte General. Lima: Edilli.
- Brucy, P. E. (2013). Seguridad y salud en el trabajo. Nueva Normativa, Soluciones laborales. Lima: Gaceta Jurídica.
- Cabanellas, G. (2005). Diccionario Jurídico.
- Canaria, U. d. (2016). Servicio de Prevención de riesgos. Glosario, Universidad de las Palmas de Gran Canaria, Gran Canaria. Obtenido de <http://www.sprl.ulpgc.es/index.php/faq-glosario-enlaces/glosario/glossaries?letter=S>
- Castillo, Y., & Nuñez, T. (2014). Análisis Cualitativo Jurídico de la Tercerización en el Mercado del Derecho de Asociación. Cartagena de Indias: Universidad de Cartagena de Colombia.
- Cesar, L. A. (2013). La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: Naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho. Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Lima. Recuperado el

18 de octubre de 2016, de
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5238/LENGUA_APOLAYA_CESAR_ACCIDENTE_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cueva, M. D. (1970). *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.

Del Campo Gaytán, T. (2014). *La configuración del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a partir de los elementos que conforman la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la ley N°29783 Y SU MODIFICATORIA POR LEY N°30222*. Tesis para obtener Maestría En Derecho Del Trabajo Y Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/>.

(1979). *El Informe Belmont*. Observatori de Bioetica i Dret, U.S.A. Recuperado el 2016, de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

Ezquerro Escudero, L. (2011). *Estudios sobre el Derecho a la Vida e Integridad Física y Moral en el ámbito Laboral*. Barcelona.

Fernández Sessarego, C. (2005). *La Constitución Comentada*. *Gaceta Jurídica*, I, 48-49.

Fernández Sessarego, C. (2005). *La Constitución Comentada*. (G. Jurídica, Ed.) *Gaceta Jurídica*, TOMO I (I), 42-43.

Gregorio, J. (2005). *El Régimen de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela*. Guayana: Universidad San Andrés Bello. Recuperado el 11 de Mayo de 2017, de <http://docplayer.es/6842349-El-regimen-juridico-de-salud-y-seguridad-laboral-en-venezuela.html>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Distrito Federal, México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

- Informe Belmont: Principios éticos y normas para el desarrollo de investigaciones que involucran seres humanos. (1979). Obtenido de www.bioeticayderecho.ub.es - www.bioeticaidret.cat
- Martínez, M. (2009). Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. México: Trillas SA.
- Moncada, M., & Monsalvo, Y. (2000). Implicaciones Laborales del Outsourcing. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Organización Mundial de la Salud. (05 de noviembre de 2016). Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/topics/es/>
- Organización Mundial, d. (2016). Organización Mundial de la salud. Obtenido de <http://www.deperu.com/abc/diferencias-significado/4158/diferencia-entre-peligro-y-riesgo>
- Otero, Licenciado Hernán Niquén. (s.f.). Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo GRTPE. (I. C. Toro, Editor) Obtenido de Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo GRTPE: <http://www.regionlambayeque.gob.pe/web/tema/detalle/29?pass=MTMwNw==>
- Páez, D. L. (2012). Riesgos Derivados De Las Condiciones De Trabajo Y De La Percepción De Salud Según El Género De La Población Trabajadora En España. Tesis para Obtener título de Doctorado en el departamento de Ciencias sanitarias y Medico-sociales, Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares. Obtenido de <http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/18221/TESIS%20DOCTORAL%20RIESGOS%20DERIVADOS%20DE%20LAS%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20Y%20PERCEPCION%20SALUD%20DE%20TRABAJADORES%20.pdf?sequence=1>
- Paredes, I. (2008). La ley que regula los servicios de tercerización. ¿El remedio será peor que la enfermedad? Actualidad Jurídica Gaceta Jurídica Editores.

- Razo, J. (2000). Cuarenta y dos estudios sobre la Desnaturalización Empresarial y Derecho al Trabajo. Cultura Universitaria.
- Salud, M. d. (s.f.). Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales. Compilación de normas de seguridad y salud ocupacional, Lima. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/archivo/componentesdisca/ley18846.pdf>
- Salvatierra, R. (2012). El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo – SCTR. Lima: Informativo Vera Paredes.
- Tamés, M. D., Arranz Cordero, C., Vicente Alepuz, P., Laguarda Val, A., Cáceres Armendáriz, P., Fraile Cantalejo, A.,... Sebastián García, O. (diciembre de 2015). Ley de Prevención de Riesgos Laborales "Ahora que tengo 20 años". (I. N. N°85, Ed.) Seguridad y Salud en el Trabajo, 80-85(85), 68. Recuperado el 14 de octubre de 2016, de https://issuu.com/lamina/docs/sst_85_br?mode=embed&layout=http%3A%2F%2Fskin.issuu.com%2Fv%2Fflight%2Flayout.xml&showFlipBtn=true
- Terán Pareja, I. (2012). Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria. Pontificia universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/>.
- Universidad de las Palmas, d. (2016). Servicio de Prevención de riesgos. Glosario, Universidad de las Palmas de Gran Canaria, Gran Canaria. Obtenido de <http://www.sprl.ulpgc.es/index.php/faq-glosario-enlaces/glosario/glossaries?letter=S>
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (s.f.). Psicología Organizacional. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado el 25 de octubre de 2016, de Universidad Nacional abierta y a distancia: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/90016/2013_2/Lecturas_de_re

ferencia_Lecciones/Leccion_Evaluativa_Unidad_2/psicologa_organiza
cional.html

Álvarez, C. (2001). Las tablas de riesgo cardiovascular. Una revisión Crítica.
Pg.11, 122-139.

Espinoza, J. E. (2000). Derecho de las Personas. Pg. 100. Lima, Perú:
Huallaga.

OMS. (2013). Derecho a la Salud. Recuperado el 20 de Julio del 2017, de
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs323/es/>

Salgado, J. L. (memoria de 1999). Política Sanitaria: "La Reforma de la
Sanidad" en varios autores, Políticas Sociales y Estado de bienestar
en España. Pg. 400.

Sessarego, C. F. (1987). Derecho de las Personas. Pg. 40. Lima, Perú:
Librería Studium

6.2. ANEXOS

6.2.1. Ficha de panorama de riesgos ocupacionales

EMPRESA: _____

Fecha: _____

N° Trabajadores: _____

PANORAMA DE RIESGOS OCUPACIONALES									PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN							
ÁREA SECCIÓN OPUESTO DE TRABAJO	CLASE DE RIESGO	FACTOR DE RIESGO	FUENTE GENERADORA	EFECTO CONOCIDO	NUMERO DE EXPUESTOS	% DE EXPUESTOS	TIEMPO	CONTROLES EXISTENTES	CONTROLES RECOMENDADOS	CONSECUENCIA	EXPOSICIÓN	PROBABILIDAD	GRADO DE PELIGROSIDAD	FACTOR DE PONDERACION	REPERCUSION DEL RIESGO	PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN

6.2.2. Resolución ministerial



Resolución Ministerial No. 050-2013-TR

Lima, 14 de Marzo de 2013

VISTOS: Los Oficios N° 161-2012-MTPE/2/15 y N° 001-2013-MTPE/2/15, así como el Informe N° 006-2013-MTPE/2/15 de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Informe N° 251-2013-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 5° de la Ley N° 29381 – Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, son competencias exclusivas de este Portafolio el formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo; así como, dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de dicha política nacional;

Que, mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR se aprobó el Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene por objeto promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado, y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales con el fin de velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia;

Que, de conformidad con el artículo 33° del Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, de conformidad con el último párrafo del artículo 34° del Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece los formatos referenciales para los documentos y registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a que se refieren los artículos 32° y 33° de la citada norma;

Que, en atención a los considerandos precedentes, resulta prioritario aprobar los formatos referenciales que contengan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y otros documentos referenciales que puedan orientar al empleador en la implementación y desarrollo de sus sistemas;



Con las visaciones de la Viceministra de Trabajo, del Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8) del artículo 25° de la Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11° de la Ley N° 29381 – Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el inciso d) del artículo 7° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar los Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que como Anexo 1 forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

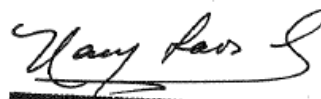
Artículo 2°.- Los formatos considerados en el Anexo 1 son de carácter referencial, en virtud del artículo 34° del Reglamento de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR. La información mínima que deben contener los registros es obligatoria de acuerdo con lo establecido en el artículo 33° del citado Reglamento.

Artículo 3°.- Aprobar los siguientes documentos de carácter referencial, que como anexos forman parte integrante de la presente Resolución Ministerial:

- Anexo 2: Modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Anexo 3: Guía Básica sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 4°.- Disponer que la presente Resolución Ministerial y sus anexos, así como sus respectivos aplicativos informáticos, se publiquen en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe) el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.


NANCY LAOS CÁCERES
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

6.2.3. Registro de accidentes de trabajo

N° REGISTRO:	REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO											
DATOS DEL EMPLEADOR PRINCIPAL:												
1	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		2	RUC	3	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)		4	TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA		5	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL
6 COMPLETAR SÓLO EN CASO QUE LAS ACTIVIDADES DEL EMPLEADOR SEAN CONSIDERADAS DE ALTO RIESGO												
N° TRABAJADORES AFILIADOS AL SCTR			N° TRABAJADORES NO AFILIADOS AL SCTR			NOMBRE DE LA ASEGURADORA						
Completar sólo si contrata servicios de intermediación o tercerización:												
DATOS DEL EMPLEADOR DE INTERMEDIACIÓN, TERCERIZACIÓN, CONTRATISTA, SUBCONTRATISTA, OTRO:												
7	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL		8	RUC	9	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)		10	TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA		11	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL
12 COMPLETAR SÓLO EN CASO QUE LAS ACTIVIDADES DEL EMPLEADOR SEAN CONSIDERADAS DE ALTO RIESGO												
N° TRABAJADORES AFILIADOS AL SCTR			N° TRABAJADORES NO AFILIADOS AL SCTR			NOMBRE DE LA ASEGURADORA						
DATOS DEL TRABAJADOR:												
13 APELLIDOS Y NOMBRES DEL TRABAJADOR ACCIDENTADO:						14 N° DNICE		15 EDAD				
16	17	18	19	20	21	22	23					
ÁREA	PUESTO DE TRABAJO	ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	SEXO F/M	TURNO D/T/N	TIPO DE CONTRATO	TIEMPO DE EXPERIENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO	N° HORAS TRABAJADAS EN LA JORNADA LABORAL (Antes del accidente)					
INVESTIGACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO												
24 FECHA Y HORA DE OCURRENCIA DEL ACCIDENTE				25 FECHA DE INICIO DE LA INVESTIGACIÓN			26 LUGAR EXACTO DONDE OCURRIÓ EL ACCIDENTE					
DÍA		MES		AÑO		DÍA		MES		AÑO		
27 MARCAR CON (X) GRAVEDAD DEL ACCIDENTE DE TRABAJO						28 MARCAR CON (X) GRADO DEL ACCIDENTE INCAPACITANTE (DE SER EL CASO)				29 N° DÍAS DE DESCANSO MÉDICO		30 N° DE TRABAJADORES AFECTADOS
ACCIDENTE LEVE		ACCIDENTE INCAPACITANTE		MORTAL		TOTAL TEMPORAL		PARCIAL TEMPORAL		PARCIAL PERMANENTE		TOTAL PERMANENTE
31 DESCRIBIR PARTE DEL CUERPO LESIONADO (De ser el caso):												
32 DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO												
<p>Describe sólo los hechos, no escriba información subjetiva que no pueda ser comprobada.</p> <p>Adjuntar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaración del afectado sobre el accidente de trabajo. - Declaración de testigos (de ser el caso). - Procedimientos, planos, registros, entre otros que ayuden a la investigación de ser el caso. 												
33 DESCRIPCIÓN DE LAS CAUSAS QUE ORIGINARON EL ACCIDENTE DE TRABAJO												
Cada empresa o entidad pública o privada, puede adoptar el modelo de determinación de causas, que mejor se adapte a sus características y debe adjuntar al presente formato el desarrollo de la misma.												
34 MEDIDAS CORRECTIVAS												
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA CORRECTIVA					RESPONSABLE		FECHA DE EJECUCIÓN			Completar en la fecha de ejecución propuesta, el ESTADO de la implementación de la medida correctiva (realizada, pendientes, en ejecución)		
							DÍA	MES	AÑO			
1.-												
2.-												
Insertar tantos renglones como sean necesarios.												
35 RESPONSABLES DEL REGISTRO Y DE LA INVESTIGACIÓN:												
Nombre:				Cargo:			Fecha:		Firma:			
Nombre:				Cargo:			Fecha:		Firma:			



6.2.4. Registro de enfermedades ocupacionales

N° REGISTRO:		REGISTRO DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES																	
DATOS DEL EMPLEADOR PRINCIPAL:																			
1	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	2	RUC	3				DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	4	TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	5	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL							
6	AÑO DE INICIO DE LA ACTIVIDAD	7 COMPLETAR SÓLO EN CASO QUE LAS ACTIVIDADES DEL EMPLEADOR SEAN CONSIDERADAS DE ALTO RIESGO							8 LINEAS DE PRODUCCIÓN Y/O SERVICIOS										
		N° TRABAJADORES AFILIADOS AL SCTR		N° TRABAJADORES NO AFILIADOS AL SCTR		NOMBRE DE LA ASEGURADORA													
Completar sólo si contrata servicios de intermediación o tercerización:																			
DATOS DEL EMPLEADOR DE INTERMEDIACIÓN, TERCERIZACIÓN, CONTRATISTA, SUBCONTRATISTA, OTRO:																			
9	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	10	RUC	11				DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	12	TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	13	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL							
14	AÑO DE INICIO DE LA ACTIVIDAD	15 COMPLETAR SÓLO EN CASO QUE LAS ACTIVIDADES DEL EMPLEADOR SEAN CONSIDERADAS DE ALTO RIESGO							16 LINEAS DE PRODUCCIÓN Y/O SERVICIOS										
		N° TRABAJADORES AFILIADOS AL SCTR		N° TRABAJADORES NO AFILIADOS AL SCTR		NOMBRE DE LA ASEGURADORA													
DATOS REFERENTES A LA ENFERMEDAD OCUPACIONAL																			
17	TIPO DE AGENTE QUE ORIGINÓ LA ENFERMEDAD OCUPACIONAL (VER TABLA REFERENCIAL 1)	18 N° ENFERMEDADES OCUPACIONALES PRESENTADAS EN CADA MES POR TIPO DE AGENTE							19	NOMBRE DE LA ENFERMEDAD OCUPACIONAL	20	PARTE DEL CUERPO O SISTEMA DEL TRABAJADOR AFECTADO	21	N° TRAB. AFECTADOS	22	ÁREAS	23	N° DE CAMBIOS DE PUESTOS GENERADOS DE SER EL CASO	
		AÑO:		E F M A M J J A S O N D															
24 TABLA REFERENCIAL 1: TIPOS DE AGENTES																			
FÍSICO			QUÍMICO			BIOLÓGICO			DISERGONÓMICO			PSICOSOCIALES							
Ruido	F1	Gases	Q1	Virus	B1	Manipulación inadecuada de carga	D1	Hostigamiento psicológico	P1										
Vibración	F2	Vapores	Q2	Bacilos	B2	Diseño de puesto inadecuado	D2	Estrés laboral	P2										
Iluminación	F3	Nebulas	Q3	Bacterias	B3	Posturas inadecuadas	D3	Turno rotativo	P3										
Ventilación	F4	Roci	Q4	Hongos	B4	Trabajos repetitivos	D4	Falta de comunicación y entrenamiento.	P4										
Presión alta o baja	F5	Polvos	Q5	Parásitos	B5	Otros, indicar	D5	Autoritarismo	P5										
Temperatura (Calor o frío)	F6	Humos	Q6	Insectos	B6			Otros, indicar	P6										
Humedad	F7	Líquidos	Q7	Roedores	B7														
Radiación en general	F8	Otros, indicar	Q8	Otros, indicar	B8														
Otros, indicar	F9																		
25 DETALLE DE LAS CAUSAS QUE GENERAN LAS ENFERMEDADES OCUPACIONALES POR TIPO DE AGENTE																			
Adjuntar documento en el que consten las causas que generan las enfermedades ocupacionales y adicionalmente indicar una breve descripción de las labores desarrolladas por el trabajador antes de adquirir la enfermedad.																			
26 COMPLETAR SÓLO EN CASO DE EMPLEO DE SUSTANCIAS CANCERÍGENAS (Rf. D.S. 09-93-PCM / 118. 016-2003-SA)																			
RELACIÓN DE SUSTANCIAS CANCERÍGENAS																			
SE HAN REALIZADO MONITORES DE LOS AGENTES PRESENTES EN EL AMBIENTE (SI/NO)																			
27 MEDIDAS CORRECTIVAS																			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA CORRECTIVA								RESPONSABLE				FECHA DE EJECUCIÓN			Completar en la fecha de ejecución propuesta, el ESTADO de la implementación de la medida correctiva (realizada, pendiente, en ejecución)				
												DÍA			MES			AÑO	
1.-																			
2.-																			
Insertar tantos renglones como sean necesarios.																			
28 RESPONSABLES DEL REGISTRO Y DE LA INVESTIGACIÓN																			
Nombre:				Cargo:				Fecha:				Firma:							
Nombre:				Cargo:				Fecha:				Firma:							

6.2.5. Registro de incidentes peligrosos

N° REGISTRO:		REGISTRO DE INCIDENTES PELIGROSOS E INCIDENTES													
DATOS DEL EMPLEADOR PRINCIPAL:															
1	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	2	RUC	3	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)			4	TPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	5	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL				
Completar sólo si contrata servicios de intermediación o tercerización:															
DATOS DEL EMPLEADOR DE INTERMEDIACIÓN, TERCERIZACIÓN, CONTRATISTA, SUBCONTRATISTA, OTROS:															
6	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	7	RUC	8	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)			9	TPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	10	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL				
DATOS DEL TRABAJADOR (A): Completar sólo en caso que el incidente afecte a trabajador(es).															
11 APELLIDOS Y NOMBRES DEL TRABAJADOR :								12	N° DNI/CE	13	EDAD				
14	ÁREA	15	PUESTO DE TRABAJO	16	ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	17	SEXO F/M	18	TURNO D/T/N	19	TIPO DE CONTRATO	20	TIEMPO DE EXPERIENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO	21	N° HORAS TRABAJADAS EN LA JORNADA LABORAL (Antes del suceso)
INVESTIGACIÓN DEL INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE															
22 MARCAR CON (X) SI ES INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE															
23 INCIDENTE PELIGROSO						24 INCIDENTE									
N° TRABAJADORES POTENCIALMENTE AFECTADOS						DETALLAR TIPO DE ATENCIÓN EN PRIMEROS AUXILIOS (DE SER EL CASO)									
N° POBLADORES POTENCIALMENTE AFECTADOS															
25 FECHA Y HORA EN QUE OCURRIÓ EL INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE				26 FECHA DE INICIO DE LA INVESTIGACIÓN				27 LUGAR EXACTO DONDE OCURRIÓ EL HECHO							
DÍA MES AÑO HORA				DÍA MES AÑO											
28 DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE															
Describe solo los hechos, no escriba información subjetiva que no pueda ser comprobada. Adjuntar: - Declaración del afectado, de ser el caso. - Declaración de testigos, de ser el caso. - Procedimientos, planos, registros, entre otros que ayuden a la investigación de ser el caso.															
29 DESCRIPCIÓN DE LAS CAUSAS QUE ORIGINARON EL INCIDENTE PELIGROSO O INCIDENTE															
Cada empresa, entidad pública o privada puede adoptar el modelo de determinación de las causas que mejor se adapte a sus características.															
30 MEDIDAS CORRECTIVAS															
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA CORRECTIVA A IMPLEMENTARSE PARA ELIMINAR LA CAUSA Y PREVENIR LA RECURRENCIA						RESPONSABLE		FECHA DE EJECUCIÓN			Completar en la fecha de ejecución propuesta, el ESTADO de la implementación de la medida correctiva (realizada, pendiente, en ejecución)				
								DÍA	MES	AÑO					
1.-															
2.-															
Insertar tantos renglones como sean necesarios.															
31 RESPONSABLES DEL REGISTRO Y DE LA INVESTIGACIÓN															
Nombre:				Cargo:				Fecha:		Firma:					
Nombre:				Cargo:				Fecha:		Firma:					

6.2.6. Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo

N° REGISTRO:		REGISTRO DE INSPECCIONES INTERNAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
DATOS DEL EMPLEADOR:					
1 RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	2 RUC	3 DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	4 ACTIVIDAD ECONÓMICA	5 N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL	
6 ÁREA INSPECCIONADA	7 FECHA DE LA INSPECCIÓN	8 RESPONSABLE DEL ÁREA INSPECCIONADA	9 RESPONSABLE DE LA INSPECCIÓN		
10 HORA DE LA INSPECCIÓN	11 TIPO DE INSPECCIÓN (MARCAR CON X)				
	PLANEADA	NO PLANEADA	OTRO, DETALLAR		
12 OBJETIVO DE LA INSPECCIÓN INTERNA					
13 RESULTADO DE LA INSPECCIÓN					
Indicar nombre completo del personal que participó en la inspección interna.					
14 DESCRIPCIÓN DE LA CAUSA ANTE RESULTADOS DESFAVORABLES DE LA INSPECCIÓN					
15 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES					
ADJUNTAR : - Lista de verificación de ser el caso.					
16 RESPONSABLE DEL REGISTRO					
Nombre: Cargo: Fecha: Firma					

6.2.7. Registro de estadísticas de seguridad y salud

N° REGISTRO:		REGISTRO DE ESTADÍSTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD							
DATOS DEL EMPLEADOR:									
1	RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	2	RUC	3	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	4	ACTIVIDAD ECONÓMICA	5	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL
6	DESCRIBIR LOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS (COMPARAR CON LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)								
7	ANÁLISIS DE LAS CAUSAS QUE ORIGINARON LAS DESVIACIONES								
8	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES								
9	RESPONSABLE DEL REGISTRO								
Nombre:									
Cargo:									
Fecha:									
Firma									



6.2.8. Registro de inducción y capacitación y simulacros de emergencia

N° REGISTRO:		REGISTRO DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y SIMULACROS DE EMERGENCIA					
DATOS DEL EMPLEADOR:							
1	2	3	4	5			
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	RUC	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	ACTIVIDAD ECONÓMICA	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL			
MARCAR (X)							
6	7	8	9				
INDUCCIÓN	CAPACITACIÓN	ENTRENAMIENTO	SIMULACRO DE EMERGENCIA				
10	TEMA:						
11	FECHA:						
12	NOMBRE DEL CAPACITADOR O ENTRENADOR						
13	N° HORAS						
14	15	16	17	18			
APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS CAPACITADOS	N° DNI	ÁREA	FIRMA	OBSERVACIONES			
Insertar tantos renglones como sean necesarios.							
19 RESPONSABLE DEL REGISTRO							
Nombre:							
Cargo:							
Fecha:							
Firma							

6.2.9. Registro de auditorías

N° REGISTRO:		REGISTRO DE AUDITORÍAS				
DATOS DEL EMPLEADOR:						
1	2	3	4	5		
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	RUC	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia)	ACTIVIDAD ECONÓMICA	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL		
6			7			
NOMBRE(S) DEL(DEL(S) AUDITORES)			N° REGISTRO			
Insertar tantos renglones como sean necesarios.						
8	9	10				
FECHAS DE AUDITORÍA	PROCESOS AUDITADOS	NOMBRE DE LOS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS AUDITADOS				
Insertar tantos renglones como sean necesarios.						
11	12					
NÚMERO DE NO CONFORMIDADES	INFORMACIÓN A ADJUNTAR					
<p>a) Informe de auditoría, indicando los hallazgos encontrados, así como no conformidades, observaciones, entre otros, con la respectiva firma del auditor o auditores.</p> <p>b) Plan de acción para cierre de no conformidades (posterior a la auditoría). Este plan de acción contiene la descripción de las causas que originaron cada no conformidad, propuesta de las medidas correctivas para cada no conformidad, responsable de implementación, fecha de ejecución, estado de la acción correctiva (Ver modelo de encabezados).</p>						
MODELO DE ENCABEZADOS PARA EL PLAN DE ACCIÓN PARA EL CIERRE DE NO CONFORMIDADES						
13	14					
DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD	CAUSAS DE LA NO CONFORMIDAD					
15		16	17			18
DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS		NOMBRE DEL RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN			Completar en la fecha de ejecución propuesta, el ESTADO de la implementación de la medida correctiva (realizada, pendiente, en ejecución)
			DÍA	MES	AÑO	
19		RESPONSABLE DEL REGISTRO				
Nombre:						
Cargo:						
Fecha:						
Firma:						

6.2.10. Modelo de reglamento

MODELO DE REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta un modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya elaboración es obligatoria para todo empleador con veinte (20) o más trabajadores, de conformidad con lo previsto en el artículo 74° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para aquellos empleadores que cuenten con menos de veinte (20) trabajadores, su elaboración es facultativa.

El presente modelo tiene carácter ilustrativo y no constituye un formato de obligatorio cumplimiento.

El objetivo es que el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RI-SST) se constituya en una herramienta que contribuya con la prevención en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del cual la Gerencia General/Alta Dirección de la empresa, entidad pública o privada promueva la instauración de una cultura de prevención de riesgos laborales.

Siendo el RI-SST un instrumento importante para la acción y la cultura preventiva, el artículo 75° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo ha establecido la obligación de su entrega a todos los trabajadores, mediante medio físico o digital y bajo cargo. Esta obligación se extiende a los trabajadores en régimen de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel cuyos servicios subordinados o autónomos se presten de manera permanente o esporádica en las instalaciones del empleador.

La Empresa, entidad pública o privada es la principal responsable de la aplicación y cumplimiento del presente Reglamento y reconoce la importancia del involucramiento y compromiso de todo el personal para avanzar en las mejoras en la prevención de los riesgos laborales.

El presente Reglamento será revisado periódicamente de acuerdo a lo que determine el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.



ÍNDICE

(General)

I. RESUMEN EJECUTIVO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA, ENTIDAD PÚBLICA O PRIVADA

II. OBJETIVOS Y ALCANCES

A. Objetivos.

B. Alcances.

III. LIDERAZGO Y COMPROMISOS, Y POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD

A. Liderazgo y compromisos.

B. Política de seguridad y salud.

IV. ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR, DE LOS SUPERVISORES, DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES QUE LES BRINDAN SERVICIOS SI LOS HUBIERA

A. Funciones y responsabilidades.

B. Organización interna de seguridad y salud en el trabajo.

C. Implementación de registros y documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

D. Funciones y responsabilidades de las empresas, entidades públicas o privadas que brindan servicios.

V. ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OPERACIONES

VI. ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS SERVICIOS Y ACTIVIDADES CONEXAS

VII. PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS

REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

I. RESUMEN EJECUTIVO

Nuestra Empresa, entidad pública o privada (colocar denominación o razón social) se dedica al rubro de (señalar la actividad principal), cuenta con (cantidad de turnos) turnos de trabajo, nuestra sede principal es de (indicar número de pisos), está ubicada en..... y abarca un área construida de..... m2. Se encuentra ubicada en la Región de..... La Empresa, entidad pública o privada tiene sucursales/sedes en (señalar las localidades y las regiones a las que pertenecen).

Nuestros principales insumos son:.....

II. OBJETIVOS Y ALCANCES

A. OBJETIVOS

Art. N°: Este Reglamento tiene como objetivos:

- a. Garantizar las condiciones de seguridad y salvaguardar la vida, la integridad física y el bienestar de los trabajadores, mediante la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.
- b. Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en todos los trabajadores, incluyendo al personal sujeto a los regímenes de intermediación y tercerización, modalidades formativas laborales y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada, con el fin de garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- c. Propiciar el mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a fin de evitar y prevenir daños a la salud, a las instalaciones o a los procesos en las diferentes actividades ejecutadas, facilitando la identificación de los riesgos existentes, su evaluación, control y corrección.
- d. Proteger las instalaciones y bienes de la empresa, entidad pública o privada, con el objetivo de garantizar la fuente de trabajo y mejorar la productividad.
- e. Estimular y fomentar un mayor desarrollo de la conciencia de prevención entre los trabajadores, incluyendo regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso entre los que presten servicios de manera esporádica en las instalaciones del empleador, con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

B. ALCANCE

Art. N° : El alcance del presente Reglamento comprende a todas las actividades, servicios y procesos que desarrolla el empleador en todas sus *sucursales/filiales/dependencias* a nivel nacional. Por otra parte, establece las funciones y responsabilidades que con relación a la seguridad y salud en el



trabajo deben cumplir obligatoriamente todos los trabajadores, incluyendo al personal sujeto a los regímenes de intermediación y tercerización, modalidades formativas laborales y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades totales o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada.

III. LIDERAZGO Y COMPROMISOS, Y POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD

A. LIDERAZGO Y COMPROMISOS

Art. N°: El personal directivo o la Alta Dirección se compromete a:

1. Liderar y brindar los recursos para el desarrollo de todas las actividades en la organización y para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de lograr su éxito en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
2. Asumir la responsabilidad de la prevención de accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, fomentando el compromiso de cada trabajador mediante el estricto cumplimiento de disposiciones que contiene el presente reglamento.
3. Proveer los recursos necesarios para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.
4. Establecer programas de seguridad y salud en el trabajo, definidos y medir el desempeño en la seguridad y salud llevando a cabo las mejoras que se justifiquen.
5. Operar en concordancia con las prácticas aceptables de la empresa, entidad pública o privada, y con pleno cumplimiento de las leyes y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo.
6. Investigar las causas de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes; así como desarrollar acciones preventivas en forma efectiva.
7. Fomentar una cultura de prevención de los riesgos laborales para lo cual se inducirá, entrenará, capacitará y formará a los trabajadores en el desempeño seguro y productivo de sus labores.
8. Mantener un alto nivel de alistamiento para actuar en casos de emergencia, promoviendo su integración con el Sistema Nacional de Defensa Civil.
9. Exigir que los proveedores y contratistas cumplan con todas las normas aplicables de seguridad y salud en el trabajo.
10. Respetar y cumplir las normas vigentes sobre la materia.



B. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD

Art. N°: Nuestra organización tiene como política:

Garantizar la seguridad y salud en el trabajo para contribuir con el desarrollo del personal en nuestra *Empresa, entidad pública o privada*, para lo cual se fomentará un cultura de prevención de riesgos laborales y un sistema de

gestión que permita la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo; así como con la prevención de los riesgos locativos, mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales en concordancia con la normatividad pertinente.

Nuestra organización está comprometida con el cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo vigentes en nuestro país. Considera que su capital más importante es su personal y es consciente de su responsabilidad social por lo que se compromete a generar condiciones para la existencia de un ambiente de trabajo seguro y saludable, a promover la participación de los trabajadores en los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y a mejorar el desempeño del mismo.

IV. ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES

A. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

1. DEL EMPLEADOR:

Art. N°: El empleador asume su responsabilidad en la organización del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; y, garantiza el cumplimiento de todas las obligaciones que sobre el particular establece la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, para lo cual:

- a. El empleador será responsable de la prevención y conservación del lugar de trabajo asegurando que esté construido, equipado y dirigido de manera que suministre una adecuada protección a los trabajadores, contra accidentes que afecten su vida, salud e integridad física.
- b. El empleador instruirá a sus trabajadores, incluyendo al personal sujeto a los regímenes de intermediación y tercerización, modalidades formativas laborales y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada, respecto a los riesgos a que se encuentren expuestos en las labores que realizan y particularmente aquellos relacionados con el puesto o función (a efectos de que el trabajador conozca de manera fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de prevención y protección que debe adoptar o exigir al empleador), adoptando las medidas necesarias para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales.
- c. El empleador desarrollará acciones de sensibilización, capacitación y entrenamiento destinados a promover el cumplimiento por los trabajadores de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Las capacitaciones se realizarán dentro de la jornada de trabajo, sin implicar costo alguno para el trabajador.
- d. El empleador proporcionará a sus trabajadores los equipos de protección personal de acuerdo a la actividad que realicen y dotará a la maquinaria de resguardos y dispositivos de control necesarios para evitar accidentes.
- e. El empleador promoverá en todos los niveles una cultura de prevención de los riesgos en el trabajo.



- f. *Para el caso del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:* El empleador dará facilidades y adoptará medidas adecuadas que aseguren el funcionamiento efectivo del Comité de Seguridad en el Trabajo, y brindará la autoridad que requiera para llevar a cabo sus funciones.
Para el caso del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo: El empleador brindará al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo la autoridad que requiera para llevar a cabo sus funciones.
- g. *Para el caso del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:* El empleador garantizará el cumplimiento de los acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 54° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Para el caso del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo: El empleador garantizará el cumplimiento de los acuerdos que éste haya adoptado con el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, que consten en el registro respectivo de conformidad con lo previsto en el artículo 52° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. DE LOS TRABAJADORES:

Art. N°: En aplicación del principio de prevención, todo trabajador está obligado a cumplir las normas contenidas en este Reglamento y otras disposiciones complementarias, incluyendo al personal sujeto a los regímenes de intermediación y tercerización, modalidades formativas laborales y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada en lo que les resulte aplicable. En ese sentido, los trabajadores:

- a. Harán uso adecuado de todos los resguardos, dispositivos de seguridad y demás medios suministrados de acuerdo con lo dispuesto en el presente Reglamento, para su protección o la de terceros. Asimismo, cumplirán todas las instrucciones de seguridad procedentes o aprobadas por la autoridad competente, relacionadas con el trabajo.
- b. Deberán informar a su jefe inmediato, y estos a su vez a la Instancia Superior, de los accidentes e incidentes ocurridos por menores que estos sean.
- c. Se abstendrán de intervenir, modificar, desplazar, dañar o destruir los dispositivos de seguridad o aparatos destinados para su protección y la de terceros; asimismo, no modificarán los métodos o procedimientos adoptados por la empresa, entidad pública o privada.
- d. Mantendrán condiciones de orden y limpieza en todos los lugares y actividades.
- e. Se someterán a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- f. Estarán prohibidos de efectuar bromas que pongan en riesgo la vida de otro trabajador y de terceros, los juegos bruscos y, bajo ninguna circunstancia, trabajar bajo el efecto de alcohol o estupefacientes.



B. ORGANIZACIÓN INTERNA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (O DEL SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DE SER EL CASO)

Art. N°: Toda reunión, acuerdo o evento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser asentado en un Libro de Actas, exclusivamente destinado para estos fines. *(En el caso del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, éste debe llevar un registro donde consten los acuerdos adoptados con la máxima autoridad de la Empresa, entidad pública o privada).*

Para el caso del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá las siguientes funciones:

- a. Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
- b. Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.
- c. Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- f. Aprobar el Plan Anual de Capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.
- g. Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.
- h. Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i. Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- j. Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.
- k. Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.



- l. Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.
- m. Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- n. Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.
- o. Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.
- p. Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.
- q. Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.
- r. Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:
 - r.1) El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.
 - r.2) La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.
 - r.3) Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
 - r.4) Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- s. Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos.
- t. Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el Programa Anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.

Para el caso del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo: El Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo debe llevar un registro donde consten los acuerdos adoptados con la máxima autoridad de la empresa o empleador.

El *Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo* (o *Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo* de ser el caso) tendrá las siguientes responsabilidades:

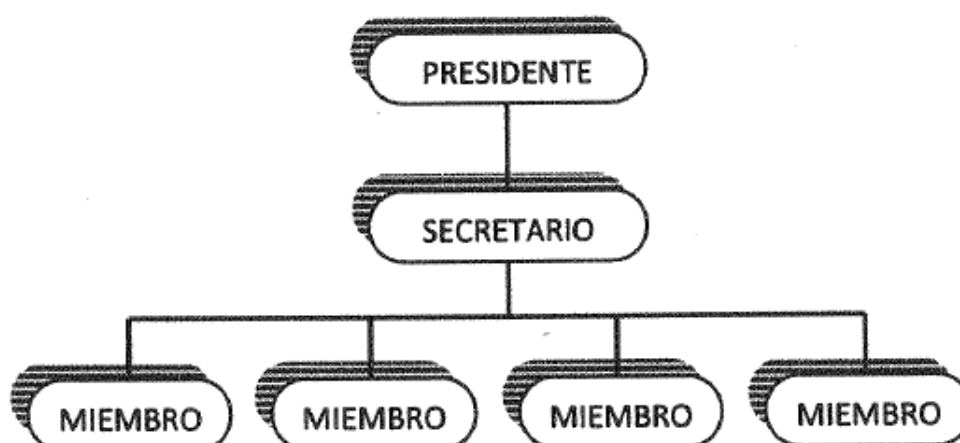
- a) Debe desarrollar sus funciones con sujeción a lo señalado en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, no estando facultado a realizar actividades con fines distintos a la prevención y protección de la seguridad y salud.

- b) Coordina y apoya las actividades de los Subcomités o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso.
- c) Realiza sus actividades en coordinación con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) Anualmente redacta un informe resumen de las labores realizadas.

2. ORGANIGRAMA DEL COMITÉ:

Art. N°: El presente organigrama es la representación gráfica de la estructura orgánica del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. El empleador adoptará el siguiente organigrama funcional para el Comité:

ORGANIGRAMA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



PROGRAMA

Art. N°: El *Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo* aprobará el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es el conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la empresa, entidad pública o privada para ejecutar a lo largo de un año. Este programa deberá ser elaborado por quienes tienen a su cargo la seguridad y salud en el trabajo en la *Empresa, entidad pública o privada* y forma parte de la documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador. Este programa deberá estar en relación a los objetivos contenidos en el presente Reglamento y a los otros elementos que garanticen un trabajo en forma preventiva y sistemática contra los riesgos existentes en los centros de trabajo. Los objetivos deben ser medibles y trazables. Luego de haber analizado y seleccionado los objetivos, contenidos, acciones, recursos y otros elementos, el *Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo* aprobará el mencionado programa; asimismo, participa en la puesta en práctica y evaluación del mismo. El empleador asume el liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

MAPA DE RIESGOS

Art. N°: El Mapa de Riesgos es un plano de las condiciones de trabajo, que puede emplear diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores en la organización del empleador y los servicios que presta.

Es una herramienta participativa y necesaria para llevar a cabo las actividades de localizar, controlar, dar seguimiento y representar en forma gráfica, los agentes generadores de riesgos que ocasionan accidentes, incidentes peligrosos, otros incidentes y enfermedades ocupacionales en el trabajo.

C. IMPLEMENTACIÓN DE REGISTROS Y DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. N°: Para la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador deberá tener los siguientes registros:

- a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
- b) Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- f) Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- h) Registro de auditorías.

D. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS, ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVAS QUE BRINDAN SERVICIOS

Art. N°: Las empresas contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores deberán garantizar:

- a) La seguridad y salud de los trabajadores que se encuentren en el lugar donde fueron destacados.
- b) La contratación de los seguros de acuerdo a las normas vigentes durante la ejecución del trabajo.
- c) El cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo.

.... (Otras que se deriven de la obligación establecida por el empleador principal o usuario en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a las normas vigentes).



V. ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OPERACIONES

En esta parte se deben especificar las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo en las operaciones principales, vinculadas a las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios.

Los estándares de trabajo seguro se pueden tomar de los reglamentos sectoriales, normas técnicas nacionales e internacionales aplicables, procedimientos internos de ser el caso.

Por ejemplo, dependiendo de las operaciones principales del empleador, el articulado del RI-SST puede incluir disposiciones como las siguientes:

Art N°: En los lugares de los establecimientos industriales, donde se use, manipule, almacene, transporte, etc., materiales o líquidos combustibles o inflamables, estará terminantemente prohibido fumar o usar llamas descubiertas o luces que no sean a prueba de fuego o explosión. (Ref.: Art. 181 del D.S. N° 42-F)

Art. N°: El trabajador está obligado a usar correctamente el respirador en los ambientes de trabajo señalizados para tal efecto, siempre y cuando haya sido previamente informado y capacitado sobre su uso.

VI. ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS SERVICIOS Y ACTIVIDADES CONEXAS

Son procesos de apoyo a las operaciones principales del empleador. Si funcionan mal pueden comprometer la viabilidad de la organización, aunque no están directamente en la cadena de generación de valor.


Por ejemplo, dependiendo de los servicios y actividades conexas del empleador, el articulado del RI-SST puede incluir disposiciones como las siguientes:

Art. N°: Está prohibido cambiar la ubicación de muebles y enseres, obstaculizando el libre acceso hacia las salidas y vías de evacuación.

VII. PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS

A. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

A.1 PREVENCIÓN DE INCENDIOS



Art. N°: Todos los locales deben estar provistos de suficientes equipos para la extinción de incendios que se adapten a los riesgos particulares que estos presentan. Las personas entrenadas en el uso correcto de estos equipos se harán presentes durante todos los periodos normales de trabajo.

Art. N°: Los equipos y las instalaciones que presenten grandes riesgos de incendios deben ser construidos e instalados, siempre que sea factible, de manera que sea fácil aislarlos en caso de incendio.

A.1.1 PASILLOS Y PASADIZOS

Art. N°: En los lugares de trabajo, el ancho del pasillo entre máquinas, instalaciones y rumbas de materiales, no debe ser menor de 60 cm.

Art. N°: Donde no se disponga de acceso inmediato a las salidas se debe disponer, en todo momento, de pasajes o corredores continuos y seguros, que tengan un ancho libre no menor de 1.12 mt. y que conduzcan directamente a la salida (Ref.: Art. 121 del D.S. N° 42-F).

A.1.2 ESCALERAS, PUERTAS Y SALIDAS

Art. N°: Todos los accesos de las escaleras que puedan ser usadas como medio de escape, deben ser marcados de tal modo que la dirección de salida hacia la calle sea clara.

Art. N°: Las puertas de salida se colocan de tal manera que sean fácilmente visibles y no se deben permitir obstrucciones que interfieran el acceso o la visibilidad de las mismas.

Art. N°: Las salidas deben estar instaladas en número suficiente y dispuestas de tal manera que las personas ocupadas en los lugares de trabajo puedan abandonarlas inmediatamente, con toda seguridad, en caso de emergencia. El ancho mínimo de las salidas será de 1.12 mt.

Art. N°: Las puertas y pasadizo de salida, deben ser claramente marcados con señales que indiquen la vía de salida y deben estar dispuestas de tal manera que sean fácilmente ubicables.

4. PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

B.1. CONDICIONES GENERALES

Art. N°: El fuego es una oxidación rápida de un material combustible, que produce desprendimiento de luz y calor, pudiendo iniciarse por la interacción de 3 elementos: oxígeno, combustible y calor.

La ausencia de uno de los elementos mencionados evitará que se inicie el fuego.

Los incendios se clasifican, de acuerdo con el tipo de material combustible que arde, en:

INCENDIO CLASE A: Son fuegos que se producen en materiales combustibles sólidos, tales como: madera, papel, cartón, tela, etc.

INCENDIO CLASE B: Son fuegos producidos por líquidos inflamables tales como: gasolina, aceite, pintura, solvente, etc.

INCENDIO CLASE C: Son fuegos producidos en equipos eléctricos como: motores, interruptores, reóstatos, etc.



Art. N°: Cualquier trabajador que detecte un incendio debe proceder de la forma siguiente:

- a) Dar la alarma interna y externa.
- b) Comunicar a los integrantes de la brigada contra incendios. *(En caso de que se cuente con la respectiva brigada).*
- c) Seguir las indicaciones de la brigada correspondiente. *(En caso de que se cuente con dicha brigada).*
- d) Evacuar el área de manera ordenada con dirección a la puerta de salida más cercana.

Art. N°: Consideraciones generales importantes:

- a) La mejor forma de combatir incendios es evitando que estos se produzcan.
- b) Mantengan su área de trabajo limpio, ordenado y en lo posible libre de materiales combustibles y líquidos inflamables.
- c) No obstruya las puertas, vías de acceso o pasadizos, con materiales que puedan dificultar la libre circulación de las personas.
- d) Informe a su Superior sobre cualquier equipo eléctrico defectuoso.
- e) Familiarícese con la ubicación y forma de uso de los extintores y grifos contra incendios. *(Si se cuenta con este medio).*
- f) En caso de incendio de equipos eléctricos, desconecte el fluido eléctrico. No use agua ni extintores que la contengan si no se ha cortado la energía eléctrica.
- g) La operación de emplear un extintor dura muy poco tiempo. Por consiguiente, utilícelo bien, acérquese lo más que pueda, dirija el chorro a la base de las llamas, no desperdicie su contenido.
- h) Obedezca los avisos de seguridad y familiarícese con los principios fundamentales de primeros auxilios.

2. AGUA, ABASTECIMIENTO, USO Y EQUIPO

Art. N°: El empleador que cuenta con reservorio debe garantizar un abastecimiento de agua adecuado a presión mínima de 60 libras, en caso de incendio de materiales combustibles ordinarios (clase A).

Art. N°: Las bombas para incendios deben estar situadas y protegidas de tal modo que no interrumpa su funcionamiento cuando se produzca un incendio.

Art. N°: Los grifos contra incendios deben ser de fácil acceso, conservados y mantenidos en buenas condiciones de funcionamiento.

Art. N°: En los incendios de tipo B y C, no se usa agua para extinguirlos, debiéndose usar otros medios de extinción adecuados.

B.3. EXTINTORES PORTÁTILES

Art. N°: El empleador debe dotar de extintores de incendios adecuados al tipo de incendio que pueda ocurrir, considerando la naturaleza de los procesos y operaciones.

Art. N°: Los aparatos portátiles contra incendios, deben ser inspeccionados por lo menos una vez por mes y ser recargados cuando se venza su tiempo de vigencia o se utilicen, se gaste o no toda la carga.

Art. N°: Cuando ocurran incendios en lugares con presencia de equipos eléctricos, los extintores para combatirlos son de polvo químico seco; en caso de que el incendio sea en el centro de cómputo, laboratorios o se trate de equipos sofisticados, se deben utilizar los extintores de gas carbónico (CO₂) para su extinción.

C.- SISTEMAS DE ALARMAS Y SIMULACROS DE INCENDIOS

Art. N°: El empleador debe disponer de un número suficiente de estaciones de alarma operadas a mano, colocadas en lugares visible, en el recorrido natural de escape de un incendio y debidamente señalizadas. *(Va si se cuenta con alarmas).*

Art. N°: El empleador debe realizar ejercicios de modo que se simulen las condiciones de un incendio, además se debe adiestrar a las brigadas en el empleo de los extintores portátiles, evacuación y primeros auxilios e inundación. El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, que incluye las instrucciones y ejercicios respectivos, se debe iniciar desde el mes de enero de cada año.

Art. N°: En caso de evacuación, el personal debe seguir la señalización indicada como SALIDA.

Art. N°: Para combatir los incendios que puedan ocurrir, el empleador debe formar la brigada contra incendios. *(Va si se va a formar brigada contra incendios).*

D. ALMACENAJE DE SUSTANCIAS INFLAMABLES

También hay que tomar medidas de seguridad en el caso que se almacene pólvora, anfo, dinamita u otras sustancias explosivas.

Art. N : El almacenaje de grandes cantidades de petróleo, (o aceites lubricantes, alcohol, tintas, etc.) se debe efectuar en tanque subterráneo (locales o ambientes) de construcción resistente al fuego, realizándose su distribución para el trabajo del caldero por medio de tuberías.

Art. N° : Se deben tomar las medidas para evitar el escape de líquidos inflamables hacia desagües y detener cualquier pérdida de líquido dentro de la zona de seguridad, así como también para evitar la formación de mezclas



explosivas o inflamables de vapores y aire, especialmente durante el trasiego.

Art. N°: Queda terminantemente prohibido el empleo de líquidos inflamables para fines de limpieza en general, excepto para aquellos casos en que las condiciones técnicas del trabajo, así lo exijan, en cuyo caso estos trabajos se deben efectuar en locales adecuados, libres de otras materias combustibles, dotados de los sistemas preventivos contra incendios.

Art. N°: En los locales donde se use, manipule, almacene, transporte, etc., materiales o líquidos combustibles o inflamables, debe estar terminantemente prohibido fumar o usar llamas descubiertas o luces que no sean a prueba de fuego o explosión.

D.1. GASES COMPRIMIDOS *(De ser el caso)*

Art. N°: Para manipular los cilindros que contengan gases comprimidos, se debe observar lo siguiente:

- a) Pueden ser depositados al aire libre, de pie, debidamente atados con una cadena, estando adecuadamente protegidos contra los cambios excesivos de temperatura y los rayos directos del sol o de la humedad permanente.
- b) Los cilindros de acetileno, oxígeno u otros gases deben ser manejados con precauciones por personas experimentadas. No se deben depositar gases comprimidos cerca de sustancias inflamables.
- c) No hacer rodar los cilindros, estos deben transportarse en sus carritos respectivos.
- d) Los cilindros que contengan gases licuados, se deben almacenar en posición vertical o cercana a la vertical, debidamente sujetado con cadena o soga para evitar su caída.
- e) No se deben dejar caer, ni se exponerlos a choques violentos los cilindros de gases.
- f) Cuando se utilicen cilindros, estos se deben sujetar con correas, collares o cadenas, para evitar que se vuelquen.
- g) Los cilindros de gases deben ser transportados en la planta mediante dispositivos apropiados.
- h) Los casquetes de protección de las válvulas de los cilindros de gases deben estar colocados en su posición cuando los cilindros se transporten o cuando no estén en uso.
- i) Los cilindros se deben mantener a distancia suficiente, desde el punto de vista de la seguridad, de todo trabajo en el que se produzcan llamas, chispas o metal fundido, que ocasionen el calentamiento excesivo en los cilindros.
- j) Los cilindros de oxígeno no se deben manipular con las manos o guantes grasientos, ni se debe emplear grasa o aceite como

lubricante en las válvulas, accesorios, manómetros o en el equipo regulador.

E. ELIMINACIÓN DE DESPERDICIOS

Art. N°: No se debe permitir que se acumulen en el piso desperdicios de material inflamable, los cuales deben ser destruidos o acumulados separadamente de otros desperdicios.

Art. N°: Se debe disponer de recipientes para recoger inmediatamente los trapos saturados de aceite, pintura u otros materiales combustibles, sujeto a combustión espontánea en los lugares de trabajo donde estos se produzcan.

Art. N°: Diariamente el encargado de limpieza debe recolectar los recipientes de basura de cada ambiente, colocándolos en un lugar determinado para ser erradicados de la empresa, entidad pública o privada.

F. SEÑALES DE SEGURIDAD

F.1. OBJETO

Art. N°: El objeto de las señales de seguridad es el hacer conocer con la mayor rapidez posible, la posibilidad de accidente y el tipo de accidente y la existencia de circunstancias particulares.

F.2. DIMENSIONES DE LAS SEÑALES DE SEGURIDAD

Art. N° : Las señales de seguridad serán tan grandes como sea posible y su tamaño será congruente con el lugar en que se colocan o el tamaño de los objetos, dispositivos o materiales a los cuales se fijan. En todos los casos el símbolo de seguridad, debe ser identificado desde una distancia segura.

Art. N°: Las dimensiones de las señales de seguridad son las siguientes:

-Círculo	: 20 cm. de diámetro
-Cuadrado	: 20 cm. de lado
-Rectángulo	: 20 cm. de altura y 30 cm. de base
-Triángulo equilátero	: 20 cm. de lado

Estas dimensiones pueden multiplicarse por las series siguientes: 1.25, 1.75, 2, 2.25, 2.5, y 3.5, según sea necesario ampliar el tamaño.

F.3. APLICACIÓN DE LOS COLORES Y SÍMBOLOS EN LAS SEÑALES DE SEGURIDAD

Art. N°: Las señales de prohibición tienen como color de fondo blanco, la corona circular y la barra transversal son rojas, el símbolo de seguridad negro y se ubica al centro y no se superpone a la barra



transversal, el color rojo cubre como mínimo el 35% del área de la señal.

Art. N° : Las señales de advertencia tienen como color de fondo el amarillo, la banda triangular negra, el símbolo de seguridad negro y ubicado en el centro, el color amarillo debe cubrir como mínimo el 50% de área de la señal.

Art. N° : Las señales de obligatoriedad tendrán un color de fondo azul, la banda circular es blanca, el símbolo de seguridad es blanco y debe estar ubicado en el centro, el color azul cubre como mínimo el 50% del área de la señal.

Art. N° : Las señales informativas se deben ubicar en equipos de seguridad en general, rutas de escape, etc. Las formas de las señales informativas deben ser cuadradas o rectangulares, según convengan a la ubicación del símbolo de seguridad o el texto. El símbolo de seguridad es blanco, el color de fondo es verde y debe cubrir como mínimo el 50% del área de la señal.

G. PRIMEROS AUXILIOS *(Se sugieren algunos casos)*

G.1. GENERALIDADES

Art. N°: El principal objetivo de los primeros auxilios es evitar por todos los medios posibles la muerte o la invalidez de la persona accidentada.

Otros de los objetivos principales es brindar un auxilio a la persona accidentada, mientras se espera la llegada del médico o se le traslada a un hospital.

G.2. REGLAS GENERALES

Art. N°: Cuando se presente la necesidad de un tratamiento de emergencia, siga estas reglas básicas:

- a) Evite el nerviosismo y el pánico.
- b) Si se requiere acción inmediata para salvar una vida (respiración artificial, control de hemorragias, etc.) haga el tratamiento adecuado sin demora.
- c) Haga un examen cuidadoso de la víctima.
- d) Nunca mueva a la persona lesionada, a menos que sea absolutamente necesario para retirarla del peligro.
- e) Avise al médico inmediatamente.

G.3. TRATAMIENTOS

1. SHOCK

Art. N°: Cuando ocurra un "shock" siga estas reglas básicas:



- a) Acostar al paciente con la cabeza hacia abajo, esto se puede conseguir levantando los pies de la camilla o banca, donde esté acostado el paciente, 6 pulgadas más alto que la cabeza.
- b) Constatar que la boca del paciente esté libre de cuerpos extraños y que la lengua esté hacia adelante.
- c) Suministrar al paciente abundante cantidad de aire fresco u oxígeno si existe disponible.
- d) Evitar el enfriamiento, por lo que se debe abrigar al paciente con una frazada y llevarlo al médico.

2. HERIDAS CON HEMORRAGIAS

Art. N°: Seguir el siguiente tratamiento:

- a) Se puede parar o retardar la hemorragia colocando una venda o pañuelo limpio sobre la herida y presionando moderadamente.
- b) Si la hemorragia persiste, aplique un torniquete (cinturón, pañuelo, etc.), en la zona inmediatamente superior a la herida y ajuste fuertemente.
- c) Acueste al paciente y trate de mantenerlo abrigado.
- d) Conduzca al herido al hospital.

Si el viaje es largo, suelte el torniquete cada 15 minutos para que circule la sangre.

3. FRACTURAS

Art. N°: Siga el siguiente tratamiento:

- a) No doble, ni tuerza, ni jale el miembro fracturado.
- b) Mantenga al paciente descansando y abrigado.
- c) Por fracturas de espalda, cuello, brazo o de la pierna, no mueva al paciente y llame al médico.
- d) Por fracturas de cualquier otra parte del cuerpo, lleve al accidentado al médico.
- e) Si hay duda acerca de si un hueso está o no fracturado, trátese como fractura.



4. QUEMADURAS

Art. N°: Son lesiones que se producen a causa del calor seco o del calor húmedo y se clasifican de acuerdo al grado de lesión que causa en los tejidos del cuerpo en 1er, 2do y 3er grado.

- a) Para quemaduras leves o de primer grado se puede aplicar unguento y puede ser cubierta por una gasa esterilizada.
- b) Para quemaduras de segundo y tercer grado quite la ropa suelta y aplique una gasa esterilizada, lo suficientemente grande para cubrir la quemadura y la zona circundante para evitar el contacto del aire con la quemadura.

5. RESPIRACIÓN BOCA A BOCA

Art. N°: Es un método efectivo mediante el cual se revive a una persona que no puede respirar por sí misma, su aplicación nunca daña a la víctima, aunque la falta de ésta puede resultar fatal ya que cualquier demora puede producir consecuencias graves o fatales.

- a) Acueste de espaldas y en su posición horizontal al lesionado y colóquese al lado junto a la cabeza.
- b) Levante la mandíbula inferior para asegurar el paso del aire.
- c) Trate de cubrir la boca, para ello introduzca el dedo, pulgar y tire del mentón hacia delante, con la otra mano tape los orificios nasales (eso evita la pérdida del aire).
- d) Respire profundamente y coloque su boca sobre la de la víctima y sople en forma suave y regular.
- e) Retire su boca para permitir que la víctima exhale, vuelva a soplar y repita 12 veces por minuto como mínimo. Algunas veces la víctima cierra la boca fuertemente, por lo que resulta difícil abrirla, en estos casos sople el aire por la nariz, selle los labios con el índice de la mano que contiene la barbilla.

G.4. BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS

Art. N°: La empresa, entidad pública o privada abastecerá de manera que haya siempre un stock permanente de los siguientes medicamentos y materiales en el Botiquín:

- a) Instrumentos: Tijeras, pinzas, navaja u hoja de afeitar, termómetro bucal, torniquetes, etc.
- b) Vendas: Gasa esterilizada, rollo de tela adhesiva o esparadrapo, caja de curitas, paquetes de algodón absorbente, etc.
- c) Drogas: Agua oxigenada, alcohol, yodo, mercurio, cromo, picrato de butesin, jabón germicida, aspirina (o equivalente), antibióticos, calmantes de dolor, entre otros.



6.2.11. Cuestionario

Agradeceremos responder el presente cuestionario cuya finalidad es obtener datos que nos permitan identificar el NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE LAMBAYEQUE- 2016. A su vez es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo.

1. Respecto a la Seguridad Laboral

INDICADORES	PREGUNTAS			
SEGURIDAD LABORAL	CONOCE USTED SI EL HOSPITAL REGIONAL CUENTA CON UN REGLAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	SI	NO	
	EN CASO DE ALGUNA ACCIDENTE DE TRABAJO, SABE USTED A QUIEN DIRIGIRSE	SI	NO	
	CONOCE USTED LAS AREAS CRITICAS EN EL HOSPITAL	SI	NO	
	DURANTE LA PERMANENCIA EN EL HOSPITAL, ALGUNA VEZ HA SIDO INCAPACITADO (A), POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS	ENFERMEDAD AMBULATORIA		
		ACCIDENTE DE TRABAJO		
		ENFERMEDAD GENERAL		
		ENFERMEDAD HOSPITALARIA		
	NINGUNA EVENTUALIDAD			

2. Respecto a la Salud Laboral

SALUD LABORAL	HA PARTICIPADO USTED DE ALGUNA JORNADA SOBRE SALUD LABORAL	SI	NO	
	EL HOSPITAL REALIZA CAPACITACIONES ACERCA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	SI	NO	
	SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUE SI CONSIDERA USTED QUE ESTAS SON DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE SALUD LABORAL QUE REQUIERE EL HOSPITAL.	SI	NO	
	LES BRINDAS A USTED LOS IMPLEMENTOS DE SEGUR	SI	NO	
	SABE USTED A QUE ARP (ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES) SE ENCUENTRA AFILIADO	SI	NO	
	CONSIDERA USTED QUE EL HOSPITAL REGIONAL CUMPLE CON LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	SI	NO	
	USTED REALIZA FUNCIONES DE ACUERDO AL PERFIL EN EL QUE FUE CONTRATADO	SI	NO	
	DE NO REALIZAR LAS FUNCIONES SEGÚN EL PERFIL PARA LO QUE FUE USTED CONTRADO, CONSIDERA QUE DICHA LABOR PONE EN RIESGO SU VIDA Y SALUD.	SI	NO	
	DE LAS SIGUIENTES ENFERMADES O ACCIDENTES LABORALES, CUAL CONSIDERA QUE ES LA MAS FRECUENTE	ESTRÉS LABORAL		
		HERIDAS PUNZOCORTANTES POR MALA MANIPULACION		
CONTAMINACION CON MATERIAL BIOLÓGICO				
CAIDAS EN AREAS CRITICAS				
	OTRAS ENFERMEDADES O ACCIDENTES LABORALES			

3. Respecto a las Políticas de Seguridad, Salud Laboral y Responsabilidad Laboral

POLITICAS DE SEGURIDAD	CONOCE USTED LAS POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	SI	NO
	SU EMPLEADOR CUMPLE CON LAS POLITICAS DE SEGURIDAD EN BENEFICIO DE SU SALUD, VIDA.	SI	NO
	TIENE ALGUN RESPONSABLE(COMITE) QUE VELE POR SU SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SI	NO
	EL COMITÉ ELABORA PROYECTOS Y CUMPLE SUS FUNCIONES DE MANERA OBJETIVA EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES	SI	NO
	A QUE CREE USTED QUE SE DEBE QUE NO SE CUMPLA CON ESTAS POLITICAS DE SEGURIDAD	FALTA DE GESTION DEL HOSPITAL REGIONAL FALTA DE SUPERVISION DEL MINISTERIO DE TRABAJO NO EXIGIR SUS DERECHOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	
RESPONSABILIDAD DEL HOSPITAL	DE HABER ADQUIRIDO UNA ENFERMEDAD O ACCIDENTE OCUPACIONAL SU EMPLEADOR CUMPLIO CON CUBRIR LOS GASTOS PARA SU RECUPERACION	CUMPLIO EN PARTE	
		NUNCA CUMPLIO	
		TODO LO ASUMIO EL SEGURO	