



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**PROTECCIÓN AL TRABAJADOR EN ACTIVIDADES
DE RIESGO PARA EMPRESAS AGROINDUSTRIALES
DE LA REGION LAMBAYEQUE**

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autor:

Barranzuela Salazar Magdalena

Asesor:

José Arquímedes Fernández Vásquez

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios por darme la sabiduría, fortaleza, tranquilidad y guiarme siempre en cada momento de mi vida y aún más en esta etapa de mi carrera, logrando con éxito las metas propuestas,

Asimismo a mis padres por su constante apoyo que me brindaron durante todo el desarrollo de mis estudios.

AGRADECIMIENTO

En especial a mi familia que con su apoyo lograron que pueda concluir esta etapa de mi vida y que son mi lucha para seguir adelante.

A mi Asesor el Dr. Jose Arquimidez, quien me oriento a través de sus enseñanzas, consejos, que me sirvieron para terminar este proyecto.

RESUMEN

La presente Investigación Titulada: “Protección al Trabajador en Actividades de Riesgo para Empresas Agroindustriales de la Región Lambayeque”, tiene por objetivo conocer el nivel de protección en la normatividad Nacional e Internacional, determinar el cumplimiento de las normas vigentes, además identificar los factores de riesgo y evaluar los siniestros laborales mortales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; cuyo escenario fue es la empresa Agroindustrial del Distrito de Pomalca en el área de Fabrica con 75 obreros, se aplicó la metodología descriptiva, analítica y con propuesta, la técnica fue de encuesta, procedimiento y de análisis, asimismo se utilizó como instrumento la encuesta. Los resultados señalan que 40% de trabajadores declaran que las leyes no protegen al trabajador, teniendo como consecuencia la obstaculización del proyecto de vida, también 47% manifiestan que indemnizaciones no es suficiente para resarcir el daño causado por accidentes, y 48% opinan que las entidades de Fiscalización no cumplen sus funciones, y 60% consideran que la protección al trabajador no están adecuadamente regulada en las normas legales, se concluye que el Estado y organismo internacionales protegen al trabajador mediante los dispositivos legales, asimismo se producen por falta de supervisión y fiscalización por las autoridades cuyas disposiciones y lineamientos legales están establecidos en la Ley N° 29783, Decreto Supremo N° 005-2012-TR y la Ley N° 26790, siendo necesario establecer y determinar funciones de carácter obligatorio que serán ejercidas por el organismo de fiscalización (Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo) con el fin de impulsar, programar, supervisar y sancionar a las empresas Agroindustriales.

Palabras Clave: Riesgo, Accidentes, Seguridad y Salud, enfermedades

ABSTRACT

The present Research Titled: "Worker Protection in Risk Activities for Agroindustrial Enterprises of the Lambayeque Region", had as its origin the problematic of the worker in Agroindustrial companies of the District of Pomalca, in which these workers continue to confront the labor risks to what they are exposed in the development of their work activities.

The reality Problems in the agro-industrial companies, referring to accidents at work and occupational diseases, occur largely as a result of the lack of supervision and oversight of the authorities of the Regional Office of Labor and Employment Promotion and whose provisions and legal guidelines Law No. 29783 is established by Supreme Decree No. 005-2012-TR and Law No. 26790.

The research method that has been applied is descriptive, analytical and with a proposal; the hypothesis refers to the identification of danger, evaluation and control of risks in the activities of these companies, with the creation of a control body that sanctions non-compliance with current regulations, an adequate worker protection will be achieved.

The results indicate that, if it is necessary to determine the level of protection of workers in risk activities carried out in companies, as prescribed in the general objective of the investigation In the absence of compliance with current legal provisions and to develop an efficient regulatory system, the creation of the Control Body on Occupational Health and Safety for Agroindustrial Companies is proposed

Keywords: Risk, Accidents, Safety and Health, diseases

INDICE

Contenido	
RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1 Realidad Problemática.	10
1.2 Antecedentes de Estudios	17
1.2.1Internacionales:	17
1.2.2Nacional:	20
1.2.3Local	24
1.3 Abordaje Teórico	27
1.3.1Teorías desarrolladas en Seguridad Social.....	27
a.-Teoría Alemana.....	27
b.-Teoría Francesa.....	29
1.3.2Teorías Jurídicas sobre Riesgos de Trabajo.....	31
1.3.3Historia y Evolución de los Riesgos Laborales.....	32
a.-La Industria Azucarera Nacional.....	34
b.-Riesgos Laborales	35
c.-Riesgos en la industria	37
d.-Riesgo	38
e.-Evaluación de Riesgos	40
f.-Clasificación de riegos.....	41
1)Riesgo Químico:	41
2)Riesgo Físico:	42
3)Riesgo Biológico:	43
4)Riesgo Ergonómico:.....	43
g.-Riesgo aceptable y percepción del riesgo	44
1.3.4Salud y Seguridad en el Trabajo.....	45
1.Definición de la Salud	45
2.Salud en el trabajo.....	48
3.Relación entre trabajo y salud.....	49

4.Estrategias por la salud y contra la enfermedad.....	52
5.Los daños a la salud y sus consecuencias en la empresa	54
6.Los accidentes laborales.....	54
7.Los Accidentes y la Eficiencia	55
8.Enfermedad Laboral u Ocupacional:	56
9.Contaminantes:	58
10.La Seguridad en el trabajo.....	59
1.3.5.Legislación sobre la protección al trabajador.....	59
1.- Evolución de la normativa Nacional	60
2.- Problemática laboral en la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A	63
1.4. Formulación del Problema.	69
1.5. Justificación e importancia del estudio.	69
1.6. Hipótesis.....	70
1.7. Objetivos	71
1.7.1.Objetivo General.	71
1.7.2.Objetivos específicos.....	71
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	71
2.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	71
2.2 Población y muestra.....	72
2.3 Variables, Operacionalización.	72
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	73
2.5 Procedimiento de análisis de datos.....	74
2.6 Aspectos éticos.....	74
2.7 Criterio de Rigor Científico	74
III. RESULTADOS.....	75
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	94
Referencias.....	97
Anexo.....	100

I. INTRODUCCIÓN

En esta Investigación se desarrolla un tema de suma importancia, ya que conforme a los datos obtenidos por el Organismo Internacional del Trabajo (OIT), en la cual menciona que actualmente en el mundo mueren cuatro trabajadores por cada minuto, a consecuencia de diferentes factores, esto nos hace reflexionar en hacernos las siguientes interrogantes ¿Cuál es el motivo principal que se originan los accidentes laborales?, ¿Existe realmente una adecuada protección al trabajador en las actividades de riesgo?, por lo que a través del proyecto se logrará dar respuesta de acuerdo a la información obtenida.

Al respecto se señala la relación que existe entre el trabajo y la salud son incompatibles, en la cual se da el caso que el trabajo contribuye al mantenimiento y bienestar de la salud, pero, a la vez, un trabajo desarrollado en un ambiente adverso con condiciones no adecuadas, ocasionan pérdida de dicha salud.

Por lo tanto el Estado a través de los sistemas legales promueve la tutela del trabajador, promulgando diferentes marcos normativos de Salud y Seguridad en el trabajo, como es la Ley N° 26842, Ley General de Salud, en la cual menciona que la salud es una condición necesaria e importante para el desarrollo de la persona, y es la base primordial para obtener el bienestar individual y colectivo, por lo que su defensa y protección es de interés público, y también es responsabilidad de nuestro Estado regular, vigilar, legalizar y promover la Salud”; asimismo en la Ley N° 26790 “Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud”, y su reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 009-97-SA y su actualización del Anexo 5 por Decreto Supremo N° 043-2016, establece que las empresas cuya función tiene a realizar actividades de riesgo, se encuentran en la obligación de contratar el Seguro Complementario de trabajo de riesgo (SCTR) en una Entidad Prestadoras de Salud de su elección, a fin que cada trabajador sea afiliado y se encuentre asegurado contra riesgos de invalidez y muerte por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, sin embargo en la realidad existen trabajadores que no cuentan con este Seguro Complementario, y como resultado de un accidente laboral quedan desamparados por desconocimiento y en consecuencia truncando su proyecto de

vida; por lo antes mencionado esta investigación tiene como objetivo elaborar funciones específicas de carácter obligatorio para la Sub Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

El tipo de Investigación que se ha utilizado es descriptiva, analítica y con propuesta, ya que se elaborará funciones específicas y de carácter obligatorio para impulsar programas y sancionar el incumplimiento de las normas legales en las empresas Agroindustriales, el cual servirá para solucionar el índice de mortalidad y de enfermedades profesionales que se producen en este tipo de empresas del Perú y del mundo.

La técnica de recolección de datos que se ha utilizado, es el cuestionario mediante la encuesta; así como bibliografía nacional e internacional que ha enriquecido la presente investigación.

El objetivo General se refiere a: Determinar el nivel de protección de los trabajadores en las actividades de riesgo realizadas en las empresas Agroindustriales, y su utilidad en la prevención de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo; como objetivos específicos se tendrá: a) Conocer el nivel de protección del trabajador en las actividades de riesgo reguladas en la Normativa Nacional e Internacional, b) Determinar el cumplimiento de la Normatividad vigente en las empresas Agroindustriales, c) Identificar los factores de riesgo en las empresas Agroindustriales, d) Evaluar los siniestros laborales mortales, accidentes de trabajo y enfermedades Profesionales, e) Elaborar funciones específicas y de carácter obligatorio para impulsar programas y sancionar el incumplimiento de las normas legales.

La hipótesis se refiere a la identificación de peligro, evaluación y control de riesgos en las actividades que realizan las empresas Agroindustriales, a través de la elaboración de funciones específicas y carácter obligatorio creación de un organismo de control para sancionar el incumplimiento de estos criterios, se logrará una adecuada protección al trabajador, ya que en la realidad se observa que en este tipo de empresas siguen produciéndose accidentes y enfermedades profesionales por el incumplimiento de las

disposiciones legales vigentes, por lo que se hace necesario la elaboración de funciones específicas y de carácter obligatorio para la supervisión en las empresas Agroindustriales, que es motivo de la presente investigación.

1.1 Realidad Problemática.

La presente investigación se refiere a la protección de los trabajadores en las actividades de riesgo en las empresas agroindustriales en la Región Lambayeque y que están establecidas en la legislación laboral, con el amparo de los Derechos fundamentales de la persona y Derechos Constitucionales al trabajo. En la Constitución de 1993 en su artículo 1° señala que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”, este artículo concede al ser humano la más alta jerarquía política, económica, legal y moral; inclusive sobre el Estado y la propia sociedad; otro artículo fundamental es el que se refiere a la Libertad de Trabajo señalado en el artículo 2° inciso 15, nos indica a trabajar con libertad, con sujeción a la Ley, lo que significa que esta acción debe cumplirse respetando la dignidad de la persona humana, a través de una remuneración justa, sin discriminación, con las garantías necesarias y medidas de seguridad para todos, desarrollando la actividad laboral dentro de la ley.

En cuanto a la protección de la Salud y Discapacidad del trabajador el artículo 7° de la Carta Magna establece que: todo individuo tiene derecho al amparo, protección y defensa de su salud y en el caso que la persona se encuentra incapacitada de poder protegerse por alguna circunstancia de deficiencia física y/o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y aun régimen legal de protección, defensa, atención, readaptación y seguridad en la sociedad(Orbe, 2009).

Todo esto está recomendado por Organismos Internacionales, tales como: La Organización Mundial de la Salud (OMS), la Oficina Panamericana de la Salud (OPS), Organización Internacional del Trabajo (OIT). Y por último se refiere al artículo 22° de la Constitución, que se refiere a la protección y fomento del empleo

en la cual señala que: el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona (Orbe, 2009) .

De acuerdo a lo señalado en el párrafo precedente, podemos establecer que la investigación tiene 3 tipos de relevancia, de acuerdo al siguiente detalle: Nivel Internacional, Nacional y Local, los cuales serán desarrollados a continuación:

“En el mundo cada minuto mueren cuatro trabajadores por enfermedades que se encuentran conexas con sus actividades laborales; por lo que en cada año se reportan más de 330 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades ocupacionales”. (Aguiano, 2016)

Es decir anualmente se registran más de dos millones de muertes, es por ello que la protección del trabajador es un problema que tiene incidencia a nivel Internacional, a pesar de la legislación de cada país y de las Políticas que otorga la OIT a nivel mundial, mediante los acuerdos o convenios que todos los países están adscritos a esta organización y que deben cumplir.

Por lo anteriormente expuesto se permite señalar la problemática que existen en algunos países:

España, país europeo en la cual existe una tasa alta de siniestralidad en el ámbito laboral y las diferentes modalidades, de acuerdo a sus estadísticas del 17 de febrero del 2017, indica que en el año 2016 las industrias manufactureras registró una cantidad mayor de accidentes con una disminución en las jornadas laborales con un 7.1% equivalente a 88.997 siniestros, por tales hechos registrados el secretario de Salud Laboral de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO), señala "El incremento de la siniestralidad laboral y de las enfermedades son originadas por la disminución de las correctas condiciones de trabajo que se experimenta en este país, es decir por el deterioro y desinterés de cumplir con el sistema preventivo español(Europa Press, 2017).

De acuerdo con la información mencionada, se puede establecer que España, país europeo, es aquel que tiene la mayor incidencia de accidentes en el trabajo, se deduce por que la legislación no es acatada por las empresas que realizan sus actividades de riesgo laboral.

Estados Unidos, durante el 2016 “se cumplió 45 años, en que el Congreso de los Estados Unidos promulgo La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Act, OSH) de 1970, la cual garantiza la defensa del derecho de las personas a trabajar en situaciones seguras. Pero durante años, mueren miles de trabajadores en su centro de laboral a causa de accidentes y/o enfermedades por falta de seguridad”.

Esta información es en base al informe que trata sobre las muertes ocurridas en los centros de trabajo presentado durante una ceremonia realizada en Miami por el Día Conmemorativo de los Trabajadores que marca el aniversario de la aprobación de ley en donde participó el Consulado de México, el mencionado documento fue confeccionado por el grupo de Consejo del Sur de la Florida para Seguridad y Salud Ocupacional el mismo que consta de 20 páginas. (Chardy, 2016)

En el informe sobre muertes antes descrito, podemos señalar lo siguiente:

- Que durante “el año 2014, fallecieron 4,821 personas en su centro de labores, y en el año 2013 se incrementaron 236 fatalidades, siendo principalmente en los sectores de remoción de residuos sólidos, almacenaje, transporte y construcción”. (Chardy, 2016).
- En la industria agrícola, en el año 2014 relativamente ascienden a 11 muertos por accidentes laborales, pero podría ser que el total haya aumentado, es decir porque algunos de ellos estan indocumentados, y por ende no se encuentran registrados. (Chardy, 2016).
- Asimismo en la Revista menciona que en “la Florida es una tendencia preocupante, la cantidad de muertos por la exposición a sustancias nocivas o

medioambientales dañinas, en el año 2014 se han duplicado el porcentaje” (Chardy, 2016).

- También menciona que en la ciudad de Texas se registraron 531 muertos, siendo este el más elevado en las estadísticas durante el año 2014; sigue California que tiene 344 fallecidos; asimismo Nueva York con 241 y en último lugar a Florida con 228. (Chardy, 2016)

En esta ceremonia en el Consulado mexicano estableció un acuerdo llamado “Programa de Justicia e Igualdad en el Empleo del Sur de Florida” este programa se realizó entre 4 sedes diplomáticas, integradas por agencias federales involucradas y comprometidas con la seguridad de los centros de trabajo, asimismo intervinieron los grupos no gubernamentales que supervisan y fiscalizan a los trabajadores inmigrantes, este acuerdo se formalizó con el fin de unir esfuerzos para asistir a los trabajadores vulnerables mediante políticas de educación a los empleadores y empleados dándoles a conocer sobre sus derechos y responsabilidades que deben cumplir en su centro trabajo. (Chardy, 2016)

En este país se verifica que existe una tasa elevada de accidentes laborales mortales por consecuencia de la no aplicabilidad de las normas que rigen la seguridad ocupacional, especialmente en las empresas que realizan actividades de riesgo.

México: Según el Diario “Formato Siete” de México en un artículo publicado el 06 de abril del 2016 denominado “Más accidentes de trabajo, menos protección laboral en México”, menciona que a diario “al menos un millar de personas sufren algún accidente durante el desempeño de sus labores dentro de su centro de trabajo; asimismo indican que, la mayoría de los accidentados no tienen acceso a los servicios de salud o pago por incapacidad, además señalan que las enfermedades, lesiones y muertes de origen laboral producen pérdidas económicas para las diferentes empresas y una grave disminución en la calidad de vida de los trabajadores mexicanos”. (Aguiano, 2016)

Asimismo señala que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) informó a la Cámara de Diputados que durante 10 años los accidentes laborales en los centros de trabajo aumentaron a 147 %, es decir que los patronos solo brindaron protección al 6 % de trabajadores. (Aguiano, 2016)

La ley del IMSS señala que un accidente de trabajo es una lesión orgánica que puede ser producida de manera inmediata o posterior y en algunos casos ocasionar la muerte repentina durante la ejecución de las actividades laborales.

Además, se advierte desde el punto de vista de la prevención que los empleos que se identifican con perfil de mayor riesgo, son los peones de carga, debido a su insuficiente preparación en formación profesional y concientización en temas de accidentes laborales, también están considerados a los trabajadores de tiendas de autoservicio (demostradores, vendedores, de almacenes); empleados de apoyo a los servicios de producción (operadores de máquinas y herramientas); oficina, hoteles; hospitales y en menor grado a los trabajadores de construcción (albañiles). (Aguiano, 2016)

Al respecto en la revista “Formato Siete” de México señalan que “los accidentes ocupacionales ocurren de manera inesperada y las enfermedades son a consecuencia de la exposición prolongada a los diferentes factores de riesgo como gases tóxicos, humo, radiaciones, virus, polvo, ruido, bacterias y hongos. Además influye relativamente las malas relaciones interpersonales con jefes o compañeros, así como por rotación de turnos, movimientos repetidos, cargas pesadas, posturas forzadas y condiciones defectuosas en el mobiliario, entre otros”. (Aguiano, 2016)

El Dr. Rodolfo Nava Hernández, académico de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) explica que “de manera inesperada suceden los accidentes ocupacionales, al contrario que las enfermedades relacionadas con la producción de trabajo aparecen tras una prolongada exposición a diversos factores de riesgo”. Asimismo indica que el artículo 123 de la constitución

de México establece que, en cualquier circunstancia, los responsables de los accidentes y las enfermedades laborales son los patrones, por lo que ellos tienen la obligación de fomentar medidas de prevención. (Aguiano, 2016)

También se señala que en el Perú según lo informado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se han registrado 65 accidentes laborales mortales a nivel nacional entre enero y abril de este año 2017, el director de la consultora Internacional Safety & Health Fabián Correa menciona que el Perú es el segundo en Latinoamérica con mayor acontecimientos de muertes por causas laborales". Es necesario precisar que un empresario, que decide constituir una empresa en cualquier sector, tiene una serie de deberes y obligaciones a fin de proteger a sus trabajadores frente a los posibles accidentes de trabajo, que se encuentra expuestos, es decir "La Prevención de Riesgos Laborales". (Redacción EC., 2017)

En el presente proyecto se identificará la protección que desarrolla las empresas industriales en los casos en que los trabajadores sean víctimas de accidentes de trabajo, es decir a "toda lesión orgánica o pérdida funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión de sus labores para las cuales ha sido contratado, causadas por algún ejercicio imprevisto, fortuito u ocasional de una fuerza externa, inesperada y violenta que obra imprevistamente sobre el trabajador, independientemente de su voluntad y esta debe ser determinada por los médicos de una manera cierta, sean ocasionados por cualquier de los factores humanos o materiales, ya que en algunos casos dichos accidentes tienen como resultado la discapacidad permanente, temporal o la muerte del trabajador. (Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo, 2013)

Por lo que toda empresa que desempeña actividades de alto riesgo debe cumplir con lo señalado en el artículo 19° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud; en la que indica "Es obligatorio y es por cuenta de la entidad empleadora contar con "el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo" el mismo que otorga cobertura de prestación de salud y económicas por accidentes

de trabajo y enfermedades profesionales a todos los afiliados que trabajan en actividades de alto riesgo, brindando pensión de invalidez temporal o permanente, prestaciones de salud, , pensión de sobrevivencia y gastos de sepelio derivados de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales no cubiertas por el régimen de pensiones a cargo de la ONP y/o AFP. (Ley N° 26790)

Existen varios factores en el área industrial, los cuales afectan directamente a los trabajadores que realizan las diferentes actividades de riesgo, conforme a la Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” señala que las empresas públicas y privadas, deben realizar acciones de prevención en salud, ya que no solo existen riesgos pro accidentes laborales también el stress laboral, el abuso de autoridad, este conjunto de hechos se toma como factor de riesgo psicosocial, estos indicadores podrían generar una enfermedad como úlceras, gastritis, tics nerviosos, trastornos del sueño, apetito y alteraciones en carácter.

Los riesgos que se observan a mayor escala son los físicos, por ende lo que se pretende en el presente proyecto es disminuir dichos riesgos a través de diferentes estrategias metodológicas teniendo presente que la mayoría de estos suceden por falta de información. (Ley N° 29783, 2011)

En la Región Lambayeque, la investigación se basa en la información brindada por la Sub Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en la cual se menciona lo siguiente:

Existieron cinco (05) Accidentes Mortales en hombres.

Ocurrieron sesenta y cuatro (64) Accidentes de Trabajo en hombres y cuatro (04) accidentes en mujeres.

Asimismo, se verifica hasta el mes de agosto del 2017 existieron dos (02) accidentes mortales en hombres, doce (12) accidentes de trabajo en hombres y cuatro (04) en mujeres, además conforme a la entrevista realizada a la Abg. Jenny M. Alvarado León Sub Directora de la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo nos menciona

que la mayoría de accidentes suceden en las empresas agroindustriales de Pomalca, Tumán, Pucalá y Cayalti, por utilizar maquinarias y equipos de fabricación antigua y deteriorada, en algunos casos sin mantenimiento adecuado. (Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017)

1.2 Antecedentes de Estudios

1.2.1. Internacionales:

López (2012), de la Universidad Abierta Interamericana, en su investigación realizada en Chile titulada “El principio de protección a la fuente del empleo en el ordenamiento jurídico laboral Chileno”, se utilizó en esta tesis el método dogmático analítico. El objeto fue determinar el sentido normativo del derecho laboral positivo, asimismo determinar su justificación a la existencia del principio de protección a la fuente del empleo como un principio del ordenamiento jurídico laboral chileno. Por lo que se observa en esta investigación que el ordenamiento jurídico laboral chileno no precisa la naturaleza jurídica de empleo o trabajo. Por lo que se concluye que el trabajo se deduce es toda aquella prestación de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, en virtud de un contrato laboral, en la que a cambio se recibe una contraprestación que se le denomina remuneración; además reconocen una relación significativa entre desarrollo económico y calidad de empleo dentro del contexto del mercado laboral.

Sosa (2012), de la Universidad Abierta Interamericana en su investigación en Argentina y titulada “El déficit preventivo y el rol del Estado en la Ley de Riesgos de Trabajo”, se utilizó el método preponderantemente deductivo, en la cual el objetivo es abordar la evolución legislativa en general de la Ley de Riesgos de Trabajo relacionado a la prevención de los infortunios laborales, en esta investigación se observa que los accidentes y

enfermedades laborales resultan muy costosos, no solamente para quien las padece o las sufre, también para la sociedad.

Martínez (2014) de la universidad de Girona, en su investigación titulada “La eficacia de la Protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores extranjeros”, la metodología utilizada es eminentemente jurídica y analítica, tiene como objetivo el análisis jurídico de la eficacia de la protección de derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en la cual se observa que el trabajador extranjero no tiene una realización material parecida a la del empleado nacional referente al derecho a la seguridad y salud, es decir las características de la población de trabajadores inmigrante exigen necesidades concretas referente al ámbito de la salud y seguridad laboral.

Medina (2014), en su investigación realizada en la Universidad de Alcalá y titulada “Desde la Historia hacia el futuro: Buenas prácticas para consolidar la cultura de la prevención de riesgos del trabajo, a partir del estudio comparado del rol de los agente sociales en Argentina y España”, la metodología que se utilizó para el análisis de la información fue el estudio de los índices oficiales, la información y reflexiones recopiladas de trabajos escritos por expertos o instituciones privadas, asimismo conocer las buenas prácticas, que ayuden a promover el fortalecimiento de la cultura preventiva. En esta investigación se observa que no sólo es necesario regular en la normativa los derechos y obligaciones del trabajador si no que se trata de conseguir al mismo tiempo, que la gestión de la seguridad se oriente a reforzar la cultura preventiva, con el objetivo de asegurar que las medidas que se establecen puedan producir resultados.

Gómez (2015) en su investigación en la Universidad Pública de Navarra en Pamplona, titulada “Condiciones de trabajo y salud en el sector de la Construcción” la metodología empleada se estructuró en recopilación de

datos, interpretación y análisis de datos para averiguar el estado actual de las condiciones de trabajo de los trabajadores que ofrecen su servicio, en el sector de la construcción, asimismo servirá para demostrar, si fuera el caso, las posibles discrepancias entre los distintos puestos y, de estos, con lo que establece la normativa de PRL. Teniendo como objetivo descubrir la evolución de las condiciones de trabajo en el sector de la construcción, asimismo incidir y analizar las fuentes legales influyentes en las condiciones de trabajo.

Blázquez (2015) en su investigación en la Universidad de Murcia, y titulada “El Marco Jurídico en la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Construcción: Subcontratación y Coordinación de Actividades en las Obras”, la metodología utilizada es tipo cualitativo y cuantitativo, el objetivo es analizar las normas existentes, por lo que se concluye que la gran cantidad de empresas dedicadas al sector de construcción son pequeñas y medianas empresas, en algunos casos autónomos directamente, en donde las medidas a crear en prevención de riesgo deben estar de acuerdo con su tipo de negocios y necesidades acorde con el trabajo, por lo tanto es necesario reforzar la coordinación y cooperación entre las distintas Administraciones Públicas por el actual nivel de relación que existe en una misma disposición legal o reglamentaria.

Bartolomé (2015), en su investigación en la Universidad de Salamanca, y titulada “Propuesta de Revisión y Actualización del Marco Legislativo de la Seguridad y Salud Laboral desde la Administración Pública”, en la cual se utilizó como metodología la recopilación de información/datos, análisis y procesos de datos con el objetivo de conocer las necesidades reales de actualización y revisión de los dispositivos legales sobre la salud laboral desde la Administración Pública, y teniendo en cuenta además de la normativa general de aplicación se ha regulado una legislación específica es preciso en primer lugar efectuar un estudio global de toda la

normatividad concerniente con la prevención de riesgos laborales para luego realizar una revisión exhaustiva del desarrollo normativo más relevante y su evolución tanto en el Estado Español como en el ámbito de las Comunidades Autónomas. En esta investigación se observa que las Administraciones Públicas tienen un papel fundamental en su deber de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, aplicando las políticas adecuadas para su promoción así como estableciendo la legislación necesaria, además como empleador debiendo cumplir las obligaciones preventivas y gestionar eficazmente la PRL de los empleados públicos al servicio de los ciudadanos en su condición empleador y de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1.2.2. Nacional:

Del Campo (2004), en la investigación realizada a nivel nacional de la Pontificia Universidad Católica del Perú, titulada “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”, el tipo de investigación utilizada es normativo a fin de realizar un estudio sobre la regulación del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo en las normas internacionales adecuadas así como en la doctrina jurídica pertinente, tanto a nivel legal como constitucional. En donde se pretenda proyectar el inicio para el debate y la reformulación sobre el derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En esta investigación se da como definición que el Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, es el conjunto de facultades que tiene el trabajador que se encuentra sujeto a una relación laboral, a fin de exigir el cumplimiento de las implementaciones de un sistema que evite el acontecimiento de hechos que puedan poner o generar riesgo para su integridad y su vida.

Macenaro (2009), en su investigación en el Perú, y titulada: "Los Derechos Laborales de Rango Constitucional", se ha utilizado el métodos analítico en la cual se ha realizado un análisis de los derechos laborales comparando la doctrina internacional y nacional con el objetivo de identificar los derechos laborales que son calificado por los juristas como rango constitucional, así como las normas jurídicas supranacionales y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En esta investigación se observa como resultado que existen 15 derechos laborales comunes en las diferentes constituciones de los países del mundo occidental y son los mismos derechos subsumidos en la Constitución Peruana de 1993 que además establecen un mayor número de derechos laborales, además de los que se encuentran incluidos en los instrumentos normativos supranacionales.

Chávez (2010), en su investigación realizada en la ciudad de Lima de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, titulada "Influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera", en la cual se utilizó como instrumento las normas Constitucionales y del Derecho Laboral que sujetan los medidas legales referente a la jornada de trabajo en nuestro país, asimismo las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de definir las Jornadas Laborales Atípicas de qué manera que influye como factor en los Accidentes de Trabajo en la Actividad Minera. También se menciona que las obligaciones y deberes laborales en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del empleador son de suma importancia en el Sistema de Gestión Ocupacional. En esta investigación observamos que existen normas laborales que ordenan las jornadas de trabajo, pero en la actualidad para las jornadas laborales atípicas no existe un orden específico en su aplicación adecuada en la actividades mineras, asimismo el Tribunal Constitucional ha formulado sentencias que

trascendentes en cuestión a las Jornadas Laborales atípicas, las cuales no llegan a cumplirse.

Lengua (2013), en su investigación realizada en la Ciudad de Lima de la Universidad Católica del Perú y titulada “La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional”, en la cual se realizó como metodología el desarrollo de doctrina y el inicio del acercamiento jurisprudencial, que ha despertado en el Perú sobre en el derecho de reubicación ante la siniestralidad laboral, con el objetivo de determinar la reubicación teniendo como base la variedad de criterios y conceptos diseñados en el entorno a los infortunios laborales, así como precisar que, a lo largo del tiempo se han empleado distintas nomenclaturas con relación a la discapacidad y a las personas con discapacidad. En esta investigación se observa que las normas pretenden dar importancia a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con la finalidad de ser atendido por la Seguridad Social.

Rojas (2013), en su investigación realizada en la Universidad Al Peruanas y titulada “Pensión de Invalidez y el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP) Lima, utilizando el método empírico, teórico, inductivo–deductivo y descriptivo, en la cual se utilizó instrumentos (cuestionarios), con el objeto de establecer la relación entre pensión de invalidez y el seguro complementario de trabajo ante la ONP en el Distrito de Cercado de Lima. En la que se utilizó la recolección de datos para obtener la relación de ambas materias, por lo que en esta investigación se observa que si existe una relación entre la pensión de invalidez y el seguro complementario de trabajo de riesgo, durante el año 2013.

Dedios (2014), en la investigación realizada en la Universidad de Piura, titulada “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según

la OIT; aplicación de los principios en el Perú”, en esta tesis se analiza dos instrumentos: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y además algunos Principios que guían a esta extensa materia, asimismo se intenta señalar según la OIT, la definición, etapas y los elementos más relevantes que está compuesto el SGSST. En tal sentido el tema principal es el desarrollo de tres (03) principios rectores y esenciales que son de: Prevención, Protección e Información y Capacitación, en tal sentido, el sistema de gestión concede en materia de seguridad y salud en el trabajo generar un mecanismo de evaluación y progreso continuo, es por ello que la aplicación adecuada de este sistema integrada al respeto de los principios tratan de obtener y conservar un ambiente laboral seguro

Culqui (2015), en su investigación en la Ciudad de Lima de la Pontificia Universidad Católica del Perú, titulada “Los Derechos Laborales de los Trabajadores Migrantes en el Perú”, se utilizó el método analítico en la cual se analizó el fenómeno actual de la migración, los estándares internacionales más importantes sobre migración laboral, la legislación nacional interna sobre migración y contrataciones de trabajadores extranjeros, también se revisaron los principales acuerdos firmados por el Perú para la movilización de trabajadores. En esta Investigación se aprecia que el Perú no toma en cuenta el marco normativo internacional, Pero es necesario que nuestro Estado no este ajeno a los instrumentos internacionales vinculantes, y no vinculantes, los mismos que fortalecerá el adecuado desarrollo de la política migratoria. Por lo, que el Perú debe ratificar normas internacionales fundamentales en materia migratoria, así como los Convenios 97 y 143 de la OIT cuya finalidad es tutelar y hacer respetar los derechos laborales de los migrantes. Asimismo es necesario una reformulación de la política migratoria del Perú, en la cual deben estar involucrados todos los sectores del Estado.

1.2.3. Local

Espinoza (2011) en su investigación a Nivel Nacional, y titulada “El contenido esencial de los derechos fundamentales en el ámbito laboral: Dignidad y Remuneración Justa” , cuyo objeto es establecer la relación entre el derecho al trabajo como satisfactor de las necesidades humanas a través del empleo decente y la remuneración digna con los demás derechos humanos, en esta investigación observamos que es responsabilidad del Estado que elimine los obstáculos que impiden o limitan la igualdad entre los individuos en toda sociedad, además el trabajo decente y la remuneración digna deben constituirse en la aspiración máxima de toda estrategia de políticas públicas.

Larios y López (2013) de la Universidad “Señor de Sipan”, en su investigación titulada “Análisis Constitucional de la Protección al Trabajador Discapacitado en el Distrito de Chiclayo”, se utilizó como tiempo de investigación descriptiva y explicativa abordando que la doctrina indica que las personas con discapacidad tienen una serie de derechos al acceso de empleo y aun trabajo justo en todo el proceso de contratación, a un lugar de trabajo accesible que garantice su bienestar, asimismo a una información detallada, específica de las características del puesto de trabajo, y el derecho a la igualdad en todos los beneficios regulados por Ley. En esta investigación se observa que la protección del trabajador discapacitado en el Distrito de Chiclayo se evidencia un 64.11% de empirismo aplicativo, a razón que los responsables desconocen la legislación.

Barsallo y Romeo (2013) en su investigación realizada en la Región Lambayeque de la Universidad “Señor de Sipan”, titulada “La Protección de los Derechos Laborales frente a la circulación dentro de los grupos de empresa en Región Lambayeque periodo 2011-2012, se ha utilizado en el método descriptivo abordando la discrepancia teórica y empirismos

normativos la referente a la protección de los derechos laborales dentro del grupo de empresas, teniendo como primer punto el análisis de la identificación del empleador, por lo que al circular el trabajador de una empresa a otra, cada uno de estos ejerce un poder de dirección específico sobre el trabajador, teniendo como resultado en esta investigación que la protección de los Derechos Laborales frente a la circulación, se ve afectada por discrepancias teóricas y empirismo normativo que se relacionan y se explican que no se tenía conocimiento o no se ha aplicaba adecuadamente algún planteamiento teórico, teniendo que el 78% de las empresas no conocían ni aplicaban las normas legales establecidas sobre la protección al trabajador.

Campos (2013) en su investigación realizada en la Universidad “Señor de Sipan” titulada “La vulneración de los derechos laborales de los pescadores de la caleta San José y la determinación de la relación laboral por principio de la primacía de la realidad”, se realizó un análisis doctrinario, jurídico y jurisprudencial, así como un trabajo de campo. En esta investigación se observa las normas legales laborales no son aplicadas adecuadamente a favor del personal de pescadores, por lo que mientras no exista un supervisión a los empleadores sobre el estricto cumplimiento de las leyes laborales

Siesquen (2014) en su investigación realizada en la Provincia de Lambayeque de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, titulada “Vulneración de los derechos laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios - Decreto Legislativo N° 1057" en la cual se utilizó el método descriptivo con el propósito de analizar que el contrato administrativo (CAS) no conoce la plena naturaleza laboral de los servicios que ofrecen las personas contratadas , exceptuándolas del goce y disfrute de los derechos laborales que por ley les corresponden las mismas que se encuentran establecidas en la constitución, las mismas que son

irrenunciables, En esta investigación se aprecia que el Contrato administrativo de servicio - CAS constituye una modalidad contractual laboral que afecta notablemente los derechos de los trabajadores, es decir constituye un abuso por parte del Estado.

Rodríguez y Salazar (2015) en su investigación realizada en la Universidad “Señor de Sipan” titulada “La Vulneración de Derechos Laborales en los Trabajadores de Vigilancia y Seguridad Privada en la Ciudad de Chiclayo”, La metodología usada en esta investigación fue descriptiva, analítica y explicativa, con la finalidad de analizar en el ámbito laboral la vulneración de la jornada de ocho horas diarias así como la violación al artículo 25° de la Constitución Política del Perú y de qué manera perjudica al trabajador en su salud y bienestar. Por lo tanto podemos observar que la Vulneración de los Derecho Laborales del trabajador de Vigilancia y Seguridad Privada en la ciudad de Chiclayo, es por la no adecuada aplicación de las Normas legales como la Constitución Política del Perú, Texto Único ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo - Decreto Legislativo N° 854, modificado por Ley N°. 27671 y el Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 728.

Becerra (2016) en su investigación a Nivel Nacional y titulada “Evaluación de los Derechos laborales en los Tratados de Libre Comercio suscritos por la República del Perú”, se utilizó el método de investigación cualitativo y lógico, aplicando la recolección de datos a fin de justificar la hipótesis y responder a las preguntas de investigación. En esta investigación observamos que no existe un tratamiento uniformizado sobre los derechos laborales de los inmigrantes, principalmente porque no existe una valoración positiva sobre el aporte económico, laboral y comercial que estos generan en los países en los que residen y de la importancia que estos tienen en las economías de origen, es decir no existe una Política Específica que tutele los derechos laborales de los peruanos migrantes en países con los cuales se negocia o se negoció un TLC.

1.3 Abordaje Teórico

1.3.1. Teorías desarrolladas en Seguridad Social

La seguridad social se basa en dos (02) bases primordiales producidas en teoría francés y alemán.

Al analizar se verifica que en Alemania, se establecieron corrientes promovidas por Bismark con la creación de Seguros Sociales, con el fin de formular que cambie la actitud del Estado frente a las diferentes dificultades económicas, logrando una doble extensión de protección a las empresas industriales, asimismo intervienen en los problemas internos través del Estado (Lascarez, 2012)

Además se señala que en Francia: “Durante el siglo XIX se desarrolla la teoría del Solidarismo, que contribuyó a instaurar la Ley de Accidentes de Trabajo, teniendo como base la distinción de los riesgos profesionales entre las demás posibles causad de pérdida del sueldo” (Lascarez, 2012)

a.- Teoría Alemana

Esta teoría surge a comienzos del año 1800 en Alemania, a consecuencia del proceso de la industrialización, la presión de las iglesias, los grupos políticos, las luchas por parte de los trabajadores, y sectores académicos con el fin de obtener el reconocimiento de las garantías y derechos que les pertenecían a estos grupos. Los cuales fueron impulsados por el Canciller Otto Van Bismarck, denominado “el Canciller de Hierro”; quien fue el que se interesó y que batallo por la regulación y reconocimiento de los riesgos de trabajo, existiendo en este país las condiciones humanitarias y adecuadas, por lo que el trabajador podrían desempeñar sus labores de manera segura. (Lascarez, 2012)

En esta mencionada teoría Otto Van Bismarck perseguía un objetivo que “El Estado debe ser símbolo de la sociedad, así como el capital, el trabajo, la economía, juntas deben aportar en un equilibrio tripartita, a fin de obtener la protección hacia los peligros susceptibles que pueden provocar la pérdida, disminución de la aptitud y capacidad para el trabajo” (Lascarez, 2012).

Cuyo fin radica en integrar y proteger socialmente al trabajador industrial, otorgando al Estado un papel positivo, por lo que fue necesario basarse en las disposiciones normativas siguientes: “1) la prevención en los riesgos labores dentro del Seguro Social Plural, es decir clasificarse por características, organización y clasificación propia. 2) Un medio adecuado para hacer efectivo el seguro obligatorio, en donde la cobertura era por los capitales aportados, por el mismo empresario en el proceso de accidentes de trabajo; y por el empleador y trabajador en las situaciones de las enfermedades ocupacionales que tienen como riesgos el trabajo o en algunos casos el empleador y el trabajador eran responsables de la cobertura por el seguro de invalidez y vejez exigida por el Estado (Lascarez, 2012)

Con este proyecto del Seguro Social a nivel mundial se concretiza y advierte que: “la importancia de reconocer a la Seguridad Social en favor del trabajador es porque genera un nivel alto responsabilidad y protección por el Estado en los accidentes, enfermedades e invalidez total o parcial, a causa de las actividades que desempeñan en el centro laboral” (Lascarez, 2012)

Asimismo, Bismarck, establece dos (02) principios que servirían como pilares para sustentar esta teoría. Tenemos el principio de solidaridad, que difundía que este era básico en la vida social (sociedad), y que tiene una relación original de vinculación y dependencia entre

ambos, asimismo creando el principio de subsidiaridad, fundamentándose en dos (02) supuestos: el primero es la protección a la dignidad y libertad del hombre y, el segundo trata sobre las estructuras y características de las agrupaciones menores de vida, correspondiéndoles derechos y no pueden ser ejercidos por grupos sociales de mayor amplitud. Entendiéndose que debe existir una compatibilidad entre las organizaciones vigentes y el individuo como tal, a fin de lograr el nivel más alto de subsidiaridad (Lascarez, 2012)

José Luis Tortuero (Jurista) señala que: “El modelo de seguridad social sea desarrollado con mayor rapidez en distintos caminos y fechas, siendo que en Europa Continental lo denominaron Sistema Continental, rescatando tres (03) rasgos distintos”

(Lascarez, 2012):

- La protección a los trabajadores como prioridad,
- La aportación al trabajo es considerado,
- Las condiciones y medidas a los derechos de la Seguridad Social con apoyo referente a las cotizaciones, los salarios y prestaciones.

b.- Teoría Francesa

Se origina a mediados del siglo XIX, dentro del parlamento se generaba las primeras discusiones sobre el tema de la prioridad de regularizar los accidentes que sucediesen en razón a la actividad realizada, denominado riesgo profesional. Es relevante mencionar que en este siglo esta Ley era promulgada, y enmarcaba el tema de los accidentes laborales en el trabajo como riesgo profesional, y no estaban normados las enfermedades profesionales dentro de ésta categoría (Lascarez, 2012)

De acuerdo a lo señalado por varios juristas y doctrinarios de esos tiempos, en que la importancia de ésta norma radica en que las

actividades humanas están expuestas a riesgos, pero en cambio la producción industrial contemporánea, a través del uso de maquinarias, es creadora y produce un riesgo específicamente peligroso que son desconocidos y que no existe en la naturaleza, cuyo efecto es inmediato, motivo que ha originado el incremento de los accidentes laborales, siendo necesariamente inevitables para el empresario y el trabajador aun siendo cuidadoso, se concluye que el empleador es el creador de un nuevo riesgo, por lo que tiene la obligación de reportar todo tipo de daño que se produzcan (Lascarez, 2012).

La indicada ley toma como indicio que los accidentes causados por situaciones de trabajo, son a consecuencia de cuatro (04) causas:

- La culpa del trabajador
- La culpa del empresario
- El caso fortuito
- La fuerza mayor.

Además se muestra que hay una responsabilidad objetiva existente por parte del empleador, asimismo se señala que el trabajador tiene un nivel mínimo de responsabilidad y compromiso porque no adopto las medidas de seguridad necesarias que impidan los daños.

Al respecto luego de lo antes mencionado podemos señalar la diferencia relevante de la Teoría Francesa y Alemana, en la cual consiste que la primera teoría promulga la ley del riesgo profesional señalando que el empleador es el único responsable por las enfermedades profesionales y por los accidentes de trabajo, por otro lado la Teoría Alemana propone la creación de los Seguros Sociales, para que sirvan como medio importante para que los trabajadores sean atendidos en caso sufrieran un accidente por riesgo de trabajo, quedando la responsabilidad directamente en tres (03) personajes: el Estado, el patrono y el trabajador.

1.3.2. Teorías Jurídicas sobre Riesgos de Trabajo

Referente a los Riesgos de Trabajo: “Desde la 1ra teoría hasta la actualidad se han aumentado las garantías a los trabajadores frente a las consecuencias de riesgos que podrían suceder en el trabajo” (Machuca, 2011), quedando establecidos de acuerdo al siguiente detalle:

a.- Derecho civil.

- Teoría de la culpa, amparada en el código Civil de 1870; en la cual menciona que: “El obrero cuando padecía un accidente a causa del trabajo y que la misma era por culpa y responsabilidad del patrón, por acto u omisión y por negligencia al no ejecutar las medidas necesarias establecidas” (Machuca, 2011)

“Cuando el trabajador sufría un accidente, tenía que probar que el daño recibido era por consecuencia de un mal acto del patrón. Porque de lo contrario, si no era comprobado el daño, el obrero quedaba sin ser indemnizado” (Machuca, 2011)

- Teoría de la Responsabilidad contractual. En el contrato laboral se le asigna al patrón, el deber y la obligación de velar por el bienestar y seguridad del obrero, es decir mantenerlos salvos y sanos hasta la hora de salida del centro laboral (Machuca, 2011)
- Teoría de la Responsabilidad Objetiva. Adoptada en 1917 y es antecedente de la teoría del riesgo profesional, en donde señala, que en caso que el trabajador sea víctima de un accidente laboral, se tenía que comprobar el accidente y la relación que lo originó. (Machuca, 2011)

b.- Derecho Laboral:

- Teoría del riesgo Profesional: Define a “Las lesiones como resultado de un accidente laboral que padezca un individuo, este puede ser a

consecuencia o como resultado directa e indirecta propio de la actividad laboral y por lo tanto el empleador es responsable de responder a las consecuencias que originen” (Machuca, 2011)

El riesgo profesional: es un conjunto de causas de peligro constante, que de manera tan evidente afectan la salud a una gran parte de la población como resultado de las circunstancias en que desempeña el trabajo. El trabajador realiza actividades en beneficio para la producción de la industria y por lo general esta le corresponde la reparación (Machuca, 2011)

- Teoría del riesgo de autoridad: Es el sujeto responsable, el cual debe indemnizar todo hecho ocurrido en relación a los accidentes de trabajo, respondiendo así por la integridad física y psíquica del obrero, en vista que el trabajador acata órdenes y disposiciones, empleando máquinas y materiales que son suministradas y seleccionadas por empleador (Machuca, 2011)

c.- Derecho Social.

- Teoría del Riesgo de empresa o riesgo generalizado: “Promulgada por la Ley Federal de trabajo en 1970. En la cual se estableció que todas las empresas reconozcan y respondan de manera solidaria por los daños que sufran los obreros por consecuencia de un accidente laboral” (Machuca, 2011).
- Teoría del Riesgo social: “Se basa en el Seguro Social Obligatorio, Riesgo social colectivo, es decir, los resultados de un infortunio, deben estar involucrado todo el mundo industrial y no solamente por una empresa específica” (Machuca, 2011)

1.3.3. Historia y Evolución de los Riesgos Laborales

La Industrialización en el Perú se genera en tiempos muy remotos, con la aparición de diferentes herramientas y/o equipos de producción para la

elaboración de un determinado producto, existen autores que presentan distintos enfoques.

(Calle, 1990) Menciona que Vega Centeno señala que “la Industrialización en el Perú comienza finalizando el siglo XIX, siendo que la producción típica antiguamente era de manera artesanal. En el Perú inicialmente se ha desarrollado la elaboración de productos de consumo no duraderos, para que posteriormente dichas producciones tenían que reemplazar a las importaciones, empezando por productos de consumo y luego proyectar con los bienes intermedios y de capital”

También Ferner (1982) indica que “En el Perú la actividad industrial se origina en el periodo de la Colonia. Durante este periodo los centros urbanos se desarrollaron económicamente, siendo en la Sierra que se origina la creación de la industria textil y del obraje. También es importante especificar que durante el siglo XIX se consolidaba una imperio central firme, asimismo la exportación del salitre y el guano comenzaba a crear un excedente masivo”

(Calle, 1990) .

La Industria textil, obraje, salitre y guano no fueron dirigidas ni consideradas en el desarrollo de las actividades productivas, solo fueron necesarias para para beneficiar a una burguesía especuladora. En Lima en 1860 lograron registrar dos (02) fábricas y en 1874 se registran 39 compañías limitadas, se precisar que ninguna de las compañías y fabricas eran industriales. En la década de 1890, la actividad artesanal estaba restringida principalmente en la industria manufacturera (Calle, 1990)

Además Thorp (1978) denomina a la época del año 1900 y 1930 como “la desnacionalización de la minería”, porque el capital norteamericano reemplazó al capital peruano en las diferentes Compañías como en la

American José Antonio Chumacero Calle 15 Smelting and Refining Company y Cerro de Pasco Mining Company adquiriendo así una serie de derechos mineros. Siendo que el Departamento de la Libertad, la empresa Refining Company logro obtener una posición monopólica en oro, plata y cobre. Por lo que Thorp concluye que dichas ventas revelaban que existían restricciones y/o limitaciones difíciles en materia de finanzas, acceso a los mercados y en tecnología. También se afectaban algunas compañías en los talleres y en fundiciones que abastecían a la minería; cuyo motivo era que las empresas norteamericanas tenían su propia fuente de aprovisionamiento (Ferner 1982).

a.- La Industria Azucarera Nacional

En las tres (03) últimas décadas durante la Reforma Agraria, la industria azucarera peruana fue cooperativizada, y se iniciaba el gobierno militar de Velasco Alvarado en los años 1968 hasta 1974, por que las azucareras se convirtieron en un sector fuertemente controlado y fiscalizado por el Estado, y se involucraba en la gestión así como en la fijación de precios en el mercado interno. Antes de la Reforma Agraria se precisa que, en el año 1968 la industria azucarera peruana exportaba aproximadamente 500,000 toneladas de azúcar equivalente a un 7.2% de exportaciones, siendo una de las exportaciones más importantes de la costa norte (Mejía, 1992). Asimismo a inicios de la década de los 70, los trabajadores empezaron a manejar la haciendas por lo que se convirtieron en Cooperativas controladas y supervisadas por el Estado a través de comités de gestión (Méndez, 2004).

En el año 1990 durante el gobierno de Alberto Fujimori hubo entradas de capitales privados a las empresas cooperativas, por lo que decidieron iniciar un proceso de reforma en el sector de la Industria Azucarera, y a

partir de año 1996 se crearon normas legales en la cual se establecía un cambio de modelo empresarial, es decir, que empresas cooperativas se conviertan en sociedades anónimas, asimismo se promovía un proceso de ingreso de inversionistas privados mediante la compra de acciones de las empresas (Méndez, 2004)

b.- Riesgos Laborales

Los riesgos laborales se originan con el inicio del trabajo en tiempos muy antiguos, como en el imperio Incaico que fue eficiente y organizado, era una obligación moral en la sociedad que cubría las necesidades, en esta época el trabajo se realizaba dentro de la comunidad (ayllu) a través de cuatro (04) sistemas de trabajo:

- La mita, se trataba de realizar trabajos en favor del Estado, en donde grandes grupos de hombres laboraban por turnos durante tres (03) meses en faenas de construcción de caminos, edificios administrativos, tambos, acueductos, templos, puentes, fortalezas y en la explotación minera.
- La minka, se realizaba trabajos a favor del Sol (el Dios Inti) y del ayllu, por turnos y de manera gratuita, el beneficio de las obras era en favor del Estado
- El ayni consistía en un método de trabajo de reciprocidad familiar que se realizaba dentro de los miembros del ayllu: es decir, se construían casas para los miembros de la misma comunidad y realizaban trabajos agrícolas.
- La chungu, en este método de trabajo, las mujeres intervenían en caso de desastres naturales en beneficio del pueblo, ayudando en el cuidado, la cura y el rescate de los heridos.

Referente al Sistema Chungu, se puede decir que consistía en un trabajo similar al que realiza actualmente defensa civil, mediante el cual el

pueblo convocaba a las mujeres en casos de emergencias o desastres naturales, por lo que se deduce que durante esta época existían políticas que velaban por el bienestar y cuidado de las personas que integraban su "Imperio"

Luego al transcurrir de los años en Europa con la revolución industrial, se inicia el uso de las máquinas y/o equipos industriales con el fin de incrementar la velocidad de trabajo y de esta manera aumentar la productividad y las ganancias, siendo una de las características más importantes de esta época (Rostagno)

Estos mencionados cambios fueron lo que contribuyeron de manera negativa en el bienestar y salud de los obreros; es decir la incidencia de accidentes de trabajo se fue incrementando y por los nuevos agentes agresores que eran manipulados durante los procedimientos de trabajo aparecen las enfermedades profesionales (Rostagno).

(Rostagno) Comenta que "Después de muchos años nació la conciencia internacional referente al interés de proteger la salud del trabajador por dos (02) motivos principales: el 1ro consiste que toda persona tiene derecho a trabajar y a vivir en un mejor nivel posible; y el 2do se refiere a los factores económicos, en vista que la productividad está relacionada a la salud de los trabajadores".

En estos últimos años, en la mayoría de los países industrializados han desarrollado notablemente las medidas de protección a la salud para la disminución de los accidentes y enfermedades laborales, pero esto no quiere decir que se ha resuelto todos los problemas respecto a los riesgos laborales, pero es necesario resaltar que las empresas han desarrollado de forma trascendental los aspectos de Servicios de Salud e Higiene en el

Trabajo, asimismo se han promulgado diferentes normas para tutelar el desempeño del trabajo de manera más justa (Rostagno).

En Inglaterra a inicios del siglo XIX, el gobierno de este país empezó a preocuparse por las condiciones laborales, porque en Irlanda, en un barrio de talleres de confección de ropa sufrieron un incendio en la cual tuvieron como resultado 600 trabajadores muertos, por lo que el mencionado gobierno nombra una comisión de investigación, para verificar y evaluar el nivel de protección de seguridad e higiene en los centros laborales, encontrando considerablemente malas condiciones en numerosas empresas, por lo que el gobierno en el año 1833 promulga la “Ley sobre las fábricas” mostrando de esta manera el gran interés por la salud y la seguridad de los trabajadores.

c.- Riesgos en la industria

El riesgo en la industria es una condición o acto que al materializarse puede producir un daño total o parcial a una área y/o instalación protegida. Ese suceso puede involucrar pérdidas de documentos importantes, equipos, materiales, fuga de información y daños al edificio entre otras; pero lo más importante y relevantes son los daños provocados a la integridad física de las personas que se encuentran desempeñando sus labores, así como deterioros en el sistema de energía eléctrica y suministro de agua, alteración en el sistema de alarmas entre otros dispositivos de protección y alguna rotura o fractura en las tuberías de gases, etc., todo esta pérdida involucra un desgaste económico para las Industrias.

d.- Riesgo

La definición de riesgo resulta de gran utilidad a la hora de entender las relaciones entre el trabajo y la salud, además permite pensar en cómo gestionar los contextos laborales. En términos generales, se puede considerar que la noción de riesgo es inseparable de las ideas de probabilidad, de daños y de incertidumbre (no se puede decir que una persona corre un riesgo cuando un resultado es seguro al cien por ciento), es preciso distinguir entre dos conceptos en la extensa bibliografía anglosajona se refiere al tema, en esto tenemos a los siguiente autores:

(J. Espluga y J. Caballero, 2005) Señala que Risk define al Riesgo “como la posibilidad que ocurra un daño o que una situación indeseada tenga lugar al peligro” mientras tanto Hazard “se pronuncia referente a la fuente de riesgo y traduce al riesgo como peligro”.

Las directivas de la Unión Europea sobre salud laboral definen y distinguen claramente entre peligro y riesgo, de la siguiente manera:

- Peligro: Propiedad o aptitud intrínseca de algo para ocasionar daños.
- Riesgo: Es la capacidad probable para ocasionar daños, de acuerdo a las condiciones de utilización o exposición a una cierta actividad

Estos conceptos los recoge Castejon y los adapta para el uso de la evaluación de riesgos y define como el Factor de Riesgo que “Toda posible fuente de lesión o daño a la salud, algo parecido a lo se entiende por peligro, pero sin la connotación de inminencia que este permite, asimismo define al riesgo como “la magnitud del daño que un conjunto de factores de riesgo producirá durante un periodo de tiempo determinado, es decir el riesgo se compone de dos (02) magnitudes fundamentales (J. Espluga y J. Caballero, 2005):

$$\text{Riesgo} = \text{Probabilidad} \times \text{Consecuencia}$$

Por lo antes mencionado en el párrafo precedente, se entiende que el riesgo tiene que ver con la probabilidad de que suceden acontecimientos futuros indeseados, combinada con la mayor o menor magnitud de las consecuencias de dichos sucesos, desde las perspectiva de los gestores del riesgo mencionan que lo importante es evaluar para poder priorizar las diferentes medidas preventivas, es decir evaluar el riesgo implica estimar los daños que producirán los factores de riesgo considerados en un cierto periodo de tiempo, para poder así garantizar los riesgo y adoptar racionalmente una política de actuación o intervención (J. Espluga y J. Caballero, 2005).

La Ley N° 31/1995 de Prevención de Riesgo Laboral de España establece en su artículo 4° “Se entenderá como riesgo laboral la posibilidad que una persona sufra un determinado perjuicio procedente del trabajo, y para evaluar y calificar un riesgo desde la perspectiva la gravedad, se evaluaran en conjunto la probabilidad de que pueda producirse un daño y la severidad del mismo”

Asimismo define al Riesgo Laboral grave e inminente, como aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud del trabajador.

OHSAS 18001 es una norma británica que se reconoce a nivel internacional en la cual señala los requisitos para implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para todas las organizaciones que deseen voluntariamente aplicar el sistema. Esta mencionada Norma define como riesgo laboral a los peligros presentes **en una determinada profesión y tarea concreta** que se realice en el entorno o en el lugar de trabajo, y que estas pueden originar accidentes o cualquier tipo de siniestros provocando algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico.

El riesgo es un acto que se encuentra presente desde el instante que tenemos contacto con el medio ambiente y con las herramientas, equipos máquinas, por lo que la Prevención de Riesgos laborales es un factor prioritario y estratégico, en la cual las personas que lo conforman es el activo más importante. El alto porcentaje de Seguridad y Salud en el trabajo se logra ejecutando las buenas prácticas empresariales, no solamente es necesario cumplir con los dispositivos legales vigente, sino incrementado el nivel de protección a los trabajadores relacionados a los límites marcados por la ley.

e.- Evaluación de Riesgos

La evaluación del riesgo es un procedimiento mediante el cual se calculan, cuantitativa o cualitativamente los riesgos que entrañan los factores inherentes a determinados procesos, actividades o situaciones como en la utilización de un producto químico puede presentar riesgos para las personas que trabajan, la evaluación de este producto químico implica la identificación de los peligros inherentes y el cálculo de los riesgos implícitos de estos peligros. El riesgo se deduce calculando la probabilidad que el peligro pueda provocar algún daño real.

Es decir la evaluación del riesgo constituye una pieza clave en la gestión de los riesgos laborales y su finalidad es proveer los mejores conocimientos y datos para la toma de decisiones, situando a la empresa como una piedra angular de la gestión de riesgos.

En la empresa la acción preventiva debe ser planificada por el empleador iniciando con una evaluación de los riesgos sobre la seguridad y salud de los trabajadores. En esta investigación inicial de riesgos se debe realizar teniendo en cuenta el tipo de actividad y la relación con los trabajadores que están expuestos a riesgos especiales. El mismo estudio de riesgo

también debe hacerse tomando en cuenta el uso de los equipos de trabajo, los preparados o sustancias químicas y el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

f.- Clasificación de riesgos

1) Riesgo Químico:

“Esta compuesto por aquellas sustancias que se pueden encontrar dentro de las áreas de trabajo y sus alrededores, que al permanecer expuesto en concentraciones mayores que las permitidas, esto puede ocasionar alteraciones en la salud del trabajador, cuyo origen está en la presencia y manipulación de agentes químicos, los cuales pueden producir: alergias, asfixias y otras” (Erazo, 2014).

Los contaminantes químicos son absorbidos, distribuidos, biotrasformados (metabolizados) y excrementados por el organismo, según (J. Espluga y J. Caballero, 2005) lo define de la siguiente manera:

- Absorción: es el proceso de transferencia del compuesto desde la puerta de entrada a la sangre y de ahí a los tejidos, pueden ocurrir por diferentes vías como: respiratoria, dérmica, digestiva y parenteral.
 - Vía Respiratoria: es la más importante desde el punto de vista de la higiene industrial. Las sustancias químicas que se hallen en forma de gases, vapores, etc., pueden ser inhaladas y dependiendo del tamaño y la forma de las partículas, avanzarán más o menos por el aparato respiratorio, en algunos casos puede llegar a la sangre.
 - Vía Dérmica: muchas sustancias químicas pueden ser absorbidas por la piel. A veces este tipo de intoxicaciones es provocado por la contaminación de la ropa, el estado de la piel (la irritación, las lesiones, etc), el grado de hidratación, la

temperatura y mayor o menor circulación periférica influye sobre la velocidad de absorción.

- Vía Digestiva: la ingestión de sustancias químicas suele ser un hecho involuntario, generalmente es debido a malas prácticas como fumar, beber o comer en el puesto de trabajo.
- Distribución: en caso que se haya absorbido el compuesto, la sangre lo distribuye por los diferentes tejidos, hasta el órgano crítico (punto del organismo donde se produce el daño precoz).
- Acumulación: En varios casos los compuestos interactúan con determinados tejidos, produciéndose una acumulación en estos. Este fenómeno aunque somete al tejido en cuestión a una sobrexposición, hace bajar los niveles plasmáticos del compuesto, disminuyendo así su acción sobre otros tejidos.
- Metabolización: Los compuestos extraños dentro del organismo tienden a ser transformados en otros compuestos más inocuos o más fáciles de eliminar. Sin embargo, muchas veces la biotransformación genera un producto más tóxico que el inicial.
- Eliminación: Las principales vías de excreción son la orina, bilis, aire exhalado, sudor, etc., la importancia de una u otra vía depende en gran parte de la naturaleza del compuesto y de sus metabolitos. La orina es la principal vía de eliminación de los compuestos no volátiles, mientras que el aire espirado juega un papel importante en la eliminación de gases y compuestos volátiles.

2) **Riesgo Físico:**

Representa un intercambio violento de energía entre el ambiente y el individuo, basándose en una velocidad o proporción que el organismo puede soportar después de haber agotado la máxima capacidad que produce su sistema compensador o de defensa. El

origen se encuentra en los diferentes elementos del entorno del lugar de trabajo produciendo daños a los trabajadores. Estos son:

- El frío
- El calor
- La humedad
- El ruido
- La iluminación
- Las presiones
- El estrés calórico
- Radiaciones (Ionizantes y No Ionizantes)
- Las vibraciones

3) Riesgo Biológico:

Dutkiewicz y Cols (1988) en su investigación señala que las personas de las diferentes profesiones están expuestas a los diversos microorganismos que representan un riesgo en los centros laborales y que dan lugar a agentes infecciosos. Tales como:

- Hongos – Helmintos
- Bacterias - Virus - Protozoarios

4) Riesgo Ergonómico:

Es referente a la postura que mantiene el trabajador durante el tiempo que trabaja y los factores que existen mientras desempeña una actividad laboral, pudiendo ser desde el punto de vista del diseño, construcción, operación o ubicación de las máquinas. La palabra “ergonomía” es una expresión o raíz griega ergon (trabajo) y nomos (ley, Regla) en la que se utiliza actualmente para designar un concepto de conocimientos científicos y técnicos en relación a la manera de adaptarse el trabajo al hombre, teniendo presente sus características anatómicas, psicológica, fisiológicas y sociológicas

con el fin de alcanzar la máxima productividad con un mínimo esfuerzo, sin poner en peligro la vida y perjudicar su salud.

g.- Riesgo aceptable y percepción del riesgo

El riesgo se define como un grado elevado de consenso entre las diferentes disciplinas científicas naturales, en la que su formulación simple vendría hacer la combinación de probabilidad de que pueda suceder un suceso no deseado (daño) y de la magnitud potencial de éste. Desde esta perspectiva las consecuencias del riesgo suelen consistir en una única dimensión como daños a la salud humana, al medio ambiente u objetos materiales (J. Espluga y J. Caballero, 2005).

Por lo tanto para las ciencias sociales no les resulta difícil examinar el riesgo como una definición unidimensional y objetiva, es decir un mismo riesgo significa distintas cosas para varios individuos en los diferentes contextos, aunque se pueda validar numéricamente la probabilidad y cuantificar las pérdidas potenciales, por lo que las personas al momento de calcular la importancia puede considerar otros aspectos cualitativos, más allá de los criterios conceptualizados por los especialistas.

La percepción del riesgo aparece y se generaliza a partir del año 70 en el siglo XX, en esta época lo urgente e importante era comprender y mitigar las diferentes protestas ciudadanas que se realizaban en contra de las tecnologías y de las actividades industriales (vertederos de residuos, plantas químicas, la energía nuclear, plantas químicas, etc); en base a estas manifestaciones se consideró como prioridad, la identificación de la percepción del riesgo que tenían las personas para poder tomar decisiones que encaminen a disminuir el desfase existente entre el trabajador y por los especialistas.

En consecuencia a lo mencionado en el párrafo precedente, se propicia la aparición del concepto de riesgo aceptable, que indicaba el umbral para que los trabajadores realicen un cálculo racional de costes y beneficios, a fin que dejar de oponerse a aquellas instalaciones tecnológicas.

Posteriormente, a partir de los años 80 se desarrolla la investigación sobre “Comunicación de riesgo”, en la cual se trataba de informar y formar adecuadamente a los trabajadores y entiendan la bondad de los análisis técnicos y expertos de riesgos, este tipo de intervención es fundamental y necesaria pero también es insuficiente, en vista que diversos estudios han comprobado que las personas “bien informadas” no siempre reaccionaran como esperan o quieren los expertos. Por lo que algunos autores han constatado que los comportamientos supuestamente irracionales o extraños de diversas personas o grupos se basan en la forma en que se les ha impuesto o promovido una determinada tecnología y cual es la percepción de los riesgos que puede provocar (J. Espluga y J. Caballero, 2005)

1.3.4. Salud y Seguridad en el Trabajo

1. Definición de la Salud

El termino SALUD, es ciertamente complejo, se acudirá para definir los diferentes conceptos a la variedad de autores que conceptualizan a la Salud Publica o Salud Laboral, entre ellos tenemos:

(Moliner, 1986) Define que “la Salud es algo que se da por supuestos y que lo relevante o problemático es su deterioro, es decir a causa de las enfermedades que abarca diversas alteraciones del organismo que perturban su funcionamiento, estas alteraciones pueden ser ocasionadas por factores de diversa naturaleza, como sustancias contaminantes, máquinas, energías, bacterias, virus, elementos materiales, y otros, al que el propio organismo está expuesto en sus actividades cotidianas. Asimismo indica que el ser

humano no es sólo un organismo biofísico, sino que también es una entidad física y que se encuentra insertado en el entorno social y cultural, por lo que se puede encontrar factores psíquicos y sociales que ocasionar perdidas en la salud”

Es necesario señalar que el Antropólogo francés Marcel Mauss como aporte a la salud menciona que “el individuo que no respeta las normas sociales, puede llevarlos a la muerte” esto quiere decir que existe una inevitable interacción entre lo orgánico, psíquico y lo social, y que la salud es un resultado del estado que involucra estos tres ámbitos.

También la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que “la Salud no es meramente la ausencia de enfermedad o de disminución, sino un estado de complot bienestar físico, mental y social, por lo que define a la salud mediante tres (03) dimensiones físico, mental y social, los cuales son analíticamente diferenciables pero indisolublemente interconectadas en la práctica, siendo hasta tal punto que cuando la persona tiene un trastorno en uno de esos ámbitos, fácilmente se ve afectado en los otros dos.

Moragas citado en (J. Espluga y J. Caballero, 2005) establece una clasificación de diversas formas de conceptualizar la SALUD, basándose en varias disciplinas académicas, conforme se aprecia en la siguiente tabla de conceptos:

Cuadro de conceptos de salud

Nº	CONCEPCION	NOTA CARACTERISTICA	HISTORIA	DISCIPLINA
01	Somático - fisiológico	Salud como ausencia de enfermedad. Objetividad	Desde los orígenes a la presente medicina	Medicina clínica
02	Psíquica	Salud de lo que no es el	Inicio en el siglo XVIII.	Psiquiatria,

		cuerpo tangible. Subjetiva	Desarrollado desde principios del siglo XX	psicología medica
03	Sanitaria	Salud como estado positivo y colectivo. Transmisión social de la enfermedad	Medidas profilácticas desde la antigüedad	Medicina preventiva y social. Sanidad y salud publica
04	Político Legal	Salud como derecho y obligación universal, reconocimiento legal y participación estatal	Desde las revoluciones políticas a los sistemas de seguros sociales (siglos XIX y XX)	Derechos fundamentales, derechos de la seguridad social
05	Económica	Salud como condicionante de la productividad, precio de la salud y coste de la enfermedad	Principios del siglo XX	Economía sanitaria y del trabajo, planes de desarrollo de recursos humanos
06	Social	Salud como participación social, relatividad cultural de salud y la enfermedad	Mediados del siglo XX	Sociología y antropología de la salud, de la enfermedad de la medicina

De acuerdo al cuadro de concepto se rescata la definición que “la salud es un derecho fundamental de las personas por el cual debe ser protegido y garantizado por el Estado”, en tal sentido la Constitución Política del Perú (CPP) regula en su artículo 2° Derechos Fundamentales de la Persona, inciso 1. Establece el derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, esto quiere decir que existe una sociedad en la cual están prohibidas las torturas, física o mental, los castigos corporales, las mutilaciones, los experimentos o científicos, los

mismo que no justifican el tratamiento médico requerido, así como cualquier clase de agresión o acto de violencia así como las medidas intimidantes, es decir cualquier acto que pueda generar el desgaste de la salud y por consecuencia poner en riesgo su vida (Orbe, 2009).

Se precisa que la vida no necesariamente es un concepto circunscrito a tener una idea restrictiva de peligro de muerte, y que también se consolida como una definición más amplia que limita la posibilidad que exista o no un peligro (Orbe, 2009).

Asimismo en el mencionado cuerpo normativo de la CPP en su artículo 7° señala el derecho a la Salud y discapacidad, en la cual todo individuo tiene derecho a la protección de su salud, del medio familiar y de la comunidad, asimismo tiene el deber de contribuir a su promoción y defensa, asimismo establece que las personas incapacitadas para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y aun régimen legal de protección, readaptación, atención y seguridad. El Estado debe cumplir un papel intuitivo en el cuidado de la salud, no solo a través de campañas, sino promulgando y hacer cumplir las normas legales basadas en la protección de la vida del ser humano.

Si bien es cierto, el Estado determina una política nacional de protección a la salud, la misma que es supervisada por el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Salud, esto no quiere decir que solo lo supervisen, sino hacerla cumplir y sancionando a los vulneren este derecho fundamental.

2. Salud en el trabajo

La Salud en el trabajo no es una definición fija, todo lo contrario, ha sido objeto de muchos concepto, que al transcurrir el tiempo han ido evolucionando y que a la vez han producido cambios en las condiciones y circunstancias en la que se desarrolla un trabajo. En tal sentido, los progresos

tecnológicos, las condiciones sociales, políticas, económicas, etc, han influido de manera notable en la conceptualización del objetivo de la Seguridad y salud en el trabajo de cada país.

Durante varios años, el único objetivo de la protección al trabajador en caso de accidentes o enfermedades profesionales, consistía en la distribución del daño causado y de esta manera se relaciona con otras disciplinas prevencionista.

Además la seguridad se inicia cuando señala que la idea principal es la prevención en los accidentes de trabajo, teniendo en cuenta la reparación del daño causado por lo que posteriormente se pasó de la medicina a la seguridad es decir, a ocuparse de evitar el siniestro, lo que actualmente se ha perfeccionado con la prevención del riesgo laboral. Y no se trata de evitar el siniestro y de reparar sus consecuencias, se trata de que se reduzca al mínimo posible las causas que puedan dar lugar a los siniestros (Abraham, 2013).

La salud en el trabajo, estos binomios de términos presentan una relación de interdependencia mutua, es decir el trabajo proporciona salud, pero al mismo tiempo, trabajar en condiciones inseguras causa pérdida de la salud, esto no quiere decir que todos los trabajos producen los mismos resultados.

3. Relación entre trabajo y salud

La relación que existe entre el trabajo y la salud son ciertamente paradójicas, en la sociedad el trabajo es uno de los factores que más contribuye a alcanzar el estado de bienestar físico, psíquico y social que la OMS define como salud. Además el trabajo proporciona recursos indispensables para alcanzar y mantener la salud, como son los recursos económicos, habilidades personales, motivación, autoestimas, redes sociales, equilibrio psíquico entre otros, pero es necesario precisar que los diferentes estudios realizados en diversos lugares

se muestra que el desempleo afecta negativamente a la salud de las personas que lo padecen involuntariamente, especialmente en su dimensión psicosocial.

Definitivamente el trabajo puede ser una fuente de salud, pero también es necesario precisar que trabajar puede hacer perder la salud, ya que dentro del ámbito laboral existen numerosos factores de riesgo de todo tipo (materiales, contaminantes, cargas de trabajo, factores psicosociales y organizativos, etc.) que afectan negativamente a la salud del trabajador que están expuestos, por lo que las personas pasan la mayoría de su tiempo de vida en el trabajo, y el peligro a la exposición de dichos factores son numerosas y recurrentes, y esto abarca una problemática principal de salud pública (J. Espluga y J. Caballero, 2005).

Se precisa que las enfermedades y accidentes de trabajo no se distribuyen de forma aleatoria, sino que se concentran más en unos grupos sociales que en otros en función a sus actividades laborales e incluso de sus condiciones de empleo.

Entonces al hablar de Salud laboral no se refiere al trabajo doméstico, ni al trabajo voluntario, ni a los esfuerzos y fatiga realizados durante el tiempo libre, sino que se refiere a un ámbito de trabajo productivo que se realiza a cambio de una remuneración económica, es decir el trabajo que tiene lugar en un momento histórico determinado y en un contexto político y socioeconómico concreto, lo cual genera unas relaciones peculiares entre las persona que trabajan y aquellas que los contratan. Es una relación laboral en la cual el empresario aporta un capital (económico), y el trabajador aporta su fuerza del trabajo (física y mental) (J. Espluga y J. Caballero, 2005).

En base a la relación laboral entre el empresario y el trabajador, Carlo Prieto menciona que el trabajador no puede separarse ni física ni psíquicamente de su fuerza de trabajo y, por lo tanto cuando la vende está vendiendo parte de sí

mismo, es decir de su ser físico y psíquico, lo que equivale a su salud. Por lo que el trabajador está dispuesto arriesgarse por las exigencias a perder parte de su salud a cambio de dinero.

Según el autor (Watson, 1995) menciona que “la relación entre de empleo entre empresario y el trabajador se formaliza mediante un contrato laboral donde se expresan los compromisos adquiridos por cada una de las partes, es decir el trabajador aporta sus habilidades y capacidades durante un horario y lugar determinado, y el empresario le proporciona un sueldo y una infraestructura para que realice las actividades labores para el cual ha sido contratado”.

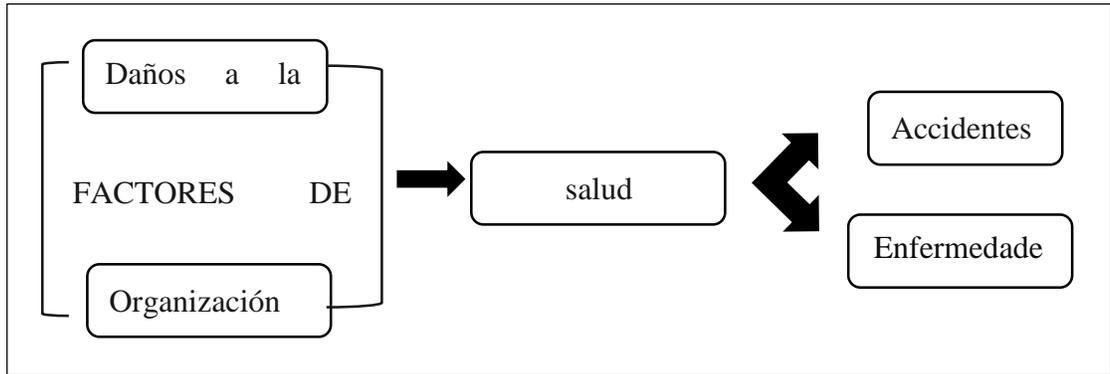
La relación contractual conlleva aspectos no tan visibles las que son aceptadas por ambas partes (empleador y trabajador), el trabajador renuncia a un determinado grado de autonomía y acepta trabajar bajo el control del empresario o de sus agentes, además acepta sufrir un desgaste (fatiga) por el esfuerzo físico o mental como resultado del trabajo, esto implica sufrir un determinado grado de pérdida de su salud; también el empresario ofrece al trabajador compensaciones sociales, oportunidades de realización personal, estatus, prestigio, relaciones sociales, estas últimas no se encuentran escritas en el contrato (Watson, 1995).

(J. Espluga y J. Caballero, 2005) En su libro Introducción a la Prevención de Riesgo Laborales menciona que “el mundo laboral es un hecho que las diferentes industrias utilizan numerosas tecnologías, como herramientas, maquinas, espacios, energías o sustancias que forman parte de los procesos productivos y del trabajo en general, entonces estas técnicas pueden constituir una amenaza para la salud de las personas que están expuestas a utilizar las nuevas tecnologías.

Por lo expuesto en los párrafos precedentes, se puede configurar que la organización en base a la tecnología constituyen factores de riesgo que

podrían producir pérdidas de la salud al trabajador mediante accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, conforme al cuadro que se visualiza:

Cuadro de Factores de Riesgo en el ámbito laboral



4. Estrategias por la salud y contra la enfermedad

De acuerdo a lo mencionado por (J. Espluga y J. Caballero, 2005), se puede distinguir tres estrategias básicas para luchar contra las enfermedades y procurar la salud de las personas: curación, prevención y promoción de la salud.

a) La curación:

Es la estrategia que consiste en una reacción ante un efecto, es decir, es aquella actividad médica dirigida a reparar y ayudar a las personas cuando hayan sufrido un daño.

b) La prevención:

La prevención implica la forma de reaccionar ante la causa de una enfermedad, con el fin de que dicho mal pueda expandirse, como es de conocimiento la expansión de las enfermedades crónicas han originado un importante resultado en las as últimas tres décadas en base a la validez de las estrategias de mejorar la salud pública.

En el sistema clásico tenía como principal enfoque luchar contra las enfermedades de tipo monocausal, es decir, se identificaba el principal factor de riesgo, con la finalidad que se aplique todos los esfuerzos necesarios utilizando fármacos y/o vacunas para eliminar y reducir la enfermedad.

c) Promoción de la Salud:

Consiste en implementar condiciones saludables con del medio ambiente y de las personas. Se precisa que no es un servicio médico restringido a los enfermos, es decir se trata de realizar acciones necesarias para capacitar a la población para que de esta manera tomen conciencia, sepan cuidar y mejor su salud y evitar enfermedades, incentivando a la población a seguir estilos de vida saludables y en el sentido social se busca construir entornos saludables en el medio ambiente.

Estas tres (03) estrategias antes mencionadas también se aplican en el mundo laboral, es decir sobre la curación, el trabajador tiene derecho a una atención médica proporcionada por el empresario en los casos de sufrir accidentes y contraer alguna enfermedad a causa de una actividad laboral, los servicios médicos son brindados por empresas dedicadas al mundo de la salud laboral y son contratadas por el empleador, por lo que toda empresa está obligada a tener una servicio médico interno o contratado en el exterior.

Asimismo la prevención es una estrategia que se encuentra presente en el mundo laboral, desde que existieron ciertos factores de riesgo y condiciones inseguras de trabajo se han regulado con el fin de evitar se puedan producir situaciones potencialmente dañinas para los trabajadores, esta prevención se manifiesta a través de las normas legales nacionales e internacionales así como recomendaciones internacionales de los diferentes organismos.

Y referente a la promoción de la salud, también se aplica en el mundo laboral, mediante intervenciones que son conducidas a implementar ambientes laborales más saludables en el centro laboral (reformulando la organización del trabajo, rediseñando puestos de trabajo, cambiando métodos productivos, introduciendo la participación de todas las personas afectadas), y por medio de actividades dirigidas al trabajador con el fin de cambiar la actitud y de estilo de vida y promover cambios en el comportamiento del obrero (J. Espluga y J. Caballero, 2005).

5. Los daños a la salud y sus consecuencias en la empresa

Es necesario precisar que los factores de riesgo laborales tienen diversas consecuencias sobre la salud de los trabajadores, estos daños a la salud se pueden presentar en forma de accidentes o como enfermedades a consecuencia de las actividades laborales, pero los poderes públicos e instituciones estatales garantizan un cierto nivel de protección en caso en que el trabajador sufra trastornos en su salud, es por ello que es importante definir los términos de accidente y enfermedades laborales, de acuerdo a las normatividad internacional y nacional.

6. Los accidentes laborales

(J. Espluga y J. Caballero, 2005) en su libro sobre introducción a la Prevención de Riesgos laborales define a los accidentes de la siguiente manera:

“Los accidentes son acontecimientos que se manifiestan de manera brusca e inmediata, en forma de lesiones traumáticas, y son ocasionados por un amplio conjunto de factores de riesgo que forman parte de las condiciones en que se desarrolla el trabajo, principalmente por agentes mecánicos, físicos o químicos” (p. 55)

Asimismo (Abraham, 2013) define al accidente laboral como *“un acto que no está planeado, no deseado y cuyo resultado es el deterioro a las maquinarias o interrupción de la producción, pero lo más importante son los daños causados al trabajador, también menciona la importancia de diferenciar los significados entre accidente, herido o daño material, porque no siempre se tendrá como resultado un daño corporal o material en accidente”* (p. 23).

La Legislación española define al accidente como *“toda lesión corporal que sufre un trabajador por cuenta ajena con ocasión o como consecuencia de su trabajo, tanto en el trayecto de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, así como dentro de su espacio laboral, además señala dos (02) acciones que no son consideradas accidentes de trabajo, de acuerdo al siguiente detalle:*

- Los que sean causados por fuerza mayor extraña al trabajo.
- Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria.

7. Los Accidentes y la Eficiencia

Los accidentes laborales disminuyen la eficiencia y la efectividad en el centro de trabajo, esto es señal que algo no está correcto. Ya que los accidentes son los resultados de la falta de control al trabajador, material, procesos y el ambiente, Por lo que no realizar un correcto control reducirá la eficiencia y efectividad de la producción.

Un excelente trabajador se identifica cuando realiza su trabajo en un determinado tiempo, el empleador debe conocer el tiempo que utiliza el obrero para realizar cierta actividad y cuanto le falta en caso no pueda completar el trabajo, es decir para una producción eficiente se demanda de un plan efectivo. En una compañía no solamente los accidentes de mayor magnitud ocasionan problemas, sino que también los diversos accidentes menos relevantes ocasionan un alto grado de ineficiencia (Abraham, 2013).

8. Enfermedad Laboral u Ocupacional:

Según el Diccionario de la Real Academia Española define a la Enfermedad Ocupacional o Profesional como “La consecuencia específica de un determinado trabajo”

En la legislación Colombiana en su Ley N° 1562-2012, en el artículo 4° señala como “Enfermedad laboral es la que se obtiene como resultado a la exposición de factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en que el obrero está obligado a trabajar”.

(J. Espluga y J. Caballero, 2005), en su libro sobre Introducción a la Prevención de Riesgos Laborales señala que “las enfermedades laborales integran todas las enfermedades profesionales y comunes contraídas o agravadas a consecuencia del trabajo, si se trata de una enfermedad común puede ser declarada como accidente de trabajo, siempre y cuando se demuestre que fue por causa exclusiva del trabajo”.

Asimismo el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, propone una definición alternativa de carácter más preventivo, en la cual señala que “Las enfermedades Laborales es aquel deterioro y gradual de la salud del obrero, ocasionada por la exposición crónica a situaciones adversas, siendo producidas por el entorno que se realiza el trabajo o por la manera que está organizada”. (I.N.S.S.B.T)

En la enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo determina que las enfermedades profesionales son aquellas que provienen de la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos como oficios u ocupaciones.

Asimismo señala que “es imposible determinar qué realmente provoca enfermedades, ya que es un tema muy complejo y complicado de afrontar por el largo tiempo que permanecen algunas enfermedades y por las causas

múltiples de otras. También existe una serie de enfermedades que se relacionan de una manera u otra con la condiciones de trabajo y la profesión, estableciéndose de esta manera la diferencia entre las enfermedades provocadas por el trabajo (enfermedades profesionales) y las enfermedades agravadas por el trabajo o con una mayor incidencia debido a las condiciones de trabajo (enfermedades relacionadas con el trabajo)” (O.I.T, 2002)

En el Perú a través del Decreto Supremo N° 003-98-SA en la que aprueban “Las Normas Técnicas del Seguro Complementarias de Trabajo de Riesgo”, donde a la letra dice “*se entiende como enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o de medio en que se ha visto obligado a trabajar*” (D.S N° 003-98-SA, 1998)

Asimismo existe la tabla de Enfermedades Profesionales aprobada por el Ministerio de Salud, pero en los casos que una enfermedad no se encuentre en la Tabla de Enfermedades Profesionales, y se demuestre la relación que existe entre la causalidad con la clase de trabajo que realiza el obrero o el ambiente en que labora, será reconocida como Enfermedad Profesional. Por lo que el IPSS, las EPS, las ASEGURADORAS el Instituto Nacional de Rehabilitación y el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud, tendrán que informar a la Comisión Técnica Médica respecto a las enfermedades reconocidas para que sean incluidas en la siguientes propuestas modificatorias de la referida Tabla” (D.S N° 003-98-SA, 1998).

Se entiende que las enfermedades Laborales u Ocupacionales ocasionan daños a la salud, las cuales se manifiestan a medio o largo plazo, tras la exposición de uno o más factores de riesgo, es decir es un proceso lento y paulatino, y que los efectos acumulados pueden aparecer años después de haber cesado la

exposición a los factores de riesgo (el trabajador se encuentre jubilado y no forma parte de población activa).

9. Contaminantes:

Es una de las principales factores de riesgo que se encuentra en un lugar de trabajo, es todo aquel producto químico, energía que puede afectar a la salud de las personas, según su naturaleza se clasifican en:

- C. Químico: están formados por materia no viva y se presenta en forma de molécula individual (gas, vapor) o agregados moleculares o aerosoles (fibra, polvo, humo, nieblas, etc.).

- C. Biológico: Son seres vivos que provocan enfermedades infecciosas y parasitarias como bacterias protozoos, hongos, gusanos, artrópodos, virus.

- C. Físico: Consiste en diferentes formas de energías que pueden afectar la salud del trabajador, energía mecánica (ruido, frio, variaciones de presión), energía térmica (calor, frio, variaciones) y energía electromagnética.

“A lo largo de la Industrialización y con la creación e ingreso de nuevas sustancias en los procesos productivos y de trabajo ha supuesto el incremento de enfermedades con orígenes difíciles de incluir a un factor de riesgo concreto, es decir por la capacidad de la industria para poner en el mercado nuevas sustancias sin llevar a cabo antes un estudio sobre su toxicidad, por lo que esta irresponsabilidad nos lleva a una situación en la que todos nos encontramos constantemente en contacto con miles de sustancias químicas de las que desconocemos sus efectos” (J. Espluga y J. Caballero, 2005).

Los contaminantes pueden ingresar al organismo humano mediante las diferentes vías: Vía respiratoria, vía dérmica, vía digestiva, vía parenteral. |1

10. La Seguridad en el trabajo

Los programas relacionados al campo de la salud y la seguridad tienen como único propósito, realizar actividades sin ocasionar accidentes y/o daños al trabajador y al material. Esto es debido a la rápida expansión y cambios que sufre la tecnología y que con ello se podría eliminar las tragedias humanas y la muerte, así como también los altos costos, desperdicios y la pobre calidad que dan los accidentes.

En el caso que un obrero sufre algún tipo de accidente laboral, causa disturbios: y sentimientos hacia sus familiares, también ocasiona enfado al empleador por que se presume que el obrero no estaba consciente de su propia seguridad. Además surge un sentimiento de culpa por no haber practicado las medidas de seguridad para prevenir accidentes (Abrahan, 2013).

La eficiencia de la producción y la prevención de accidentes están unidas, porque previniendo los accidentes laborales, se eleva la calidad de la producción y se mejora. Las buenas prácticas de seguridad tienen como resultado que el administrador realiza con efectividad el trabajo para entregar artículos de buena calidad y en un determinado tiempo. Actualmente es menos costoso prevenir accidentes que dejar que ocurran.

Entonces se menciona que la seguridad no se debe trabajar en tiempo extra, es decir que la supervisión y la seguridad están conectadas, por lo tanto tener éxito en el campo de la seguridad es verificar hora por hora, día por día, que el trabajador cumpla y aplique en el programa de seguridad (Abrahan, 2013)

1.3.5. Legislación sobre la protección al trabajador

1.- Evolución de la normativa Nacional

Desde años muy remotos se ha protegido al trabajador con diferentes instrumentos normativos que tutelaban al individuo en su centro de labores, siendo en el año 1964 se promulgo la primera Norma en materia preventiva, este fue el Decreto Supremo N° 42-F, el cual dio origen al primer “Reglamento en Seguridad Industrial”, siendo en el año 1965 que se dictó el Decreto Supremo N° 029-65-DGS que reglamentaba la “Apertura y Control Sanitario de Plantas Industriales”, posteriormente en 1985 se estableció la Resolución Suprema N° 021-83-TR que regula las “Norma Básicas de Seguridad e Higiene en Obras de Edificación”, y en el año 2001, se dicta para sector de Minero el Decreto Supremo N° 046-2001-EM “Reglamento de Seguridad e Higiene Minera”.

Siendo en el año 2001 que se intenta legislar por primera vez una norma sobre prevención de Riesgos laborales y salud en el trabajo, para lo cual se formó una comisión multisectorial representada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social o su representante, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Energía y Minas, el Ministerio de Pesquería, el Ministerio de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción, el Ministerio de Agricultura, el Seguro Social de Salud “ESSALUD”, dos representantes de los trabajadores, y dos representantes de los empleadores, para que se encarguen de confeccionar un proyecto de reglamento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Luego en 2005 se publica mediante Decreto Supremo 009-2005.TR el “Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo”, que luego fue reformado con el Decreto Supremo N° 007-2007-TR, asimismo en el presente año se expide la Directiva N° 005-2009 MTPE/2/11.4, es la que establece los lineamientos para las inspecciones de trabajo en Materia de Seguridad y salud en la construcción Civil, también incorporo la Norma Técnica G- 050 Denominada “Seguridad durante la Construcción”.

Entonces desde el año 2010 se vienen promulgando dispositivos legales sobre prevención en Riesgos Laborales y Salud en el trabajo.

Por la coyuntura de la inversión de capitales privados en el sector Minero, Industria, Energía, Petrolero y Construcción, cuyos sectores se han incrementado notablemente en los últimos 10 años, por lo que el Estado de manera responsable y comprometida ha tomado un rol protagónico al crear y promulgar normas de Prevención en Riesgos y salud.

Siendo el 01 de enero del año 2011 que entra en vigencia el Decreto Supremo N° 055-2010-EM, “Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional” así como otras medidas complementarias en Minería, cuya norma exige al empleador que realice la identificación del peligro y la evaluación de riesgos en la actividad Minera, y efectúe capacitaciones en temas relacionados a los trabajos de alto riesgo, reporte de accidentes con tiempo perdido con incapacidad y con consecuencias fatales, manejo de sustancias peligrosas.

El 20 de Agosto del 2011 se publica La ley N° 29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, esta norma se aplica a todos los sectores económicos y de servicios en todo el territorio nacional; y que involucra a todos los trabajadores y empleadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, asimismo a los trabajadores y funcionarios del sector público, también al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.

En la mencionada norma legal crea las Instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las que se dividen en dos:

- El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es importante señalar que la ley N° 29783 garantiza la indemnización o resarcimiento de los daños sufridos por el trabajador en caso de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, Además determina los

procedimientos para la rehabilitación integral, reinserción, readaptación, y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente del trabajador.

El empleador tiene la obligación de adaptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, teniendo presente los diversos dispositivos legales vigentes nacional e internacional. Por lo que deberá adoptar las medidas necesarias para que el trabajador y los representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, dispongan de recursos y tiempo para participar activamente y con responsabilidad en los procesos de organización, de planificación, aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

También establece que las empresas que tienen veinte (20) o más trabajadores están obligadas a crear y/o constituir un comité de seguridad y salud en el trabajo, cuyas funciones están señaladas en el reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR y su modificatoria, el mismo que está conformado de manera paralela con igual número de representantes, en caso que el empleador que cuente con sindicatos mayoritarios es necesario incorporar un miembro del mismo sindicato que servirá como observador. En los Centros Laborales que cuenten con menos de veinte trabajadores, son ellos quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783, 2011).

Las entidades que tienen veinte o más trabajadores elaboran su propio reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que señala la norma. Es en donde el empleador cumple una actitud de liderazgo manifestando su valioso apoyo en las actividades de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; además se compromete a proveer y mantener un ambiente laboral seguro y saludable en relación a las mejores prácticas y cumpliendo con la normatividad de seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783, 2011).

El trabajador, representante o los miembros del comité o comisión de seguridad y salud ocupacional están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas que puede realizar el empleador por consecuencia del incumplimiento de las funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (Ley N° 29783, 2011).

Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El trabajador tiene derecho a ser transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que involucre menos riesgo para su seguridad y salud, sin perjudicar sus derechos remunerativos y de categoría (Ley N° 29783, 2011).

La indicada ley ha incorporado en el código penal el artículo 168.A. Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales como indica:

“El que, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de cinco años”.

2.- Problemática laboral en la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A

La normatividad sobre la Salud Ocupacional en Perú tiene como sustento los diferentes dispositivos legales entre ella se menciona la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento aprobado con el Decreto Supremo N° 005-2012-TR , Ley General de Salud N° 26842, Decreto Supremo N° 003-98-S.A. Normas Técnicas que regulan el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y sus modificatorias, y, demás normas modificatorias, sustitutorias y complementarias de los mismos, Norma Técnica en Salud 068 MINSA/DGSP V01-2007 en la cual establece el Listado de Enfermedades Profesionales; que buscan obtener un espacio de seguridad laboral adecuado para los trabajadores.

Este conjunto de normas legales emiten diferentes alcances y procedimiento que las empresas privadas y públicas deber cumplir, con el fin de crear una gestión sobre seguridad y salud ocupacional que beneficie al trabajador logrando disminuir los accidentes y enfermedades profesionales.

Sin embargo de acuerdo a la información obtenida en la Base de Datos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se verifica que en el año 2016 sucedieron 73 accidentes laborales y durante el año 2017 hasta el mes de Agosto ocurrieron 18 accidentes a nivel nacional.

En base a estas estadísticas, fue necesario obtener información adicional de los trabajadores que fueron víctimas de accidentes en los cinco (05) últimos años, durante su permanencia laboral en la Empresa Agroindustrial de Pomalca, logrando conseguir documentos en la que se verifica el incumplimiento de la normatividad materia de investigación por el empleador, en la cual se menciona alguno accidentes ocurridos:

Según lo informado por el Sr. Pedro Chero Lecarnaque ingreso a trabajar en el año 1997 en el área de Fabrica – secc. Bodega, manifiesta que durante su permanencia laboral en varias oportunidades ha solicitado al área de seguridad los implementos de seguridad necesarios para realizar sus

labores, siendo tanta su insistencia en una oportunidad le entregaron un par de lentes de protección, asimismo indica que dentro de su área no existía alguna persona encargada de supervisar los diferentes trabajos que realizaban, además menciona que la empresa no brinda información sobre los seguros sociales que el trabajador por ley le corresponde, siendo estos el Seguro Social y el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, esto queda corroborado al ser víctima de un accidente dentro del centro laboral, cuando se encontraba realizando la limpieza de los Pre evaporadores (procesador de miel de la azúcar) en la cual utilizan soda caustica para eliminar residuos, en ese momento en que el trabajador cumplía con el secado de los pre evaporadores sufre un resbalón cayendo parte de su pierna en un drenaje, el mismo que contenía soda caustica, siendo en ese momento su reacción de retirar rápidamente su pierna teniendo como resultado quemaduras de 2do grado, si bien es cierto existe un área de tópico el mismo que se encuentra desabastecido de médicos e implementos de primeros auxilios, por lo que fue derivado al Hospital Almanzor Aguinaga, siendo atendido en el área de emergencia, sin embargo manifiesta que luego de haber sido atendido era necesario su internamiento pero no sin antes el empleador tenía que cubrir los gastos necesarios ya no se encontraba al día con el cumplimiento de pagos ante las entidades correspondientes, en la cual fue necesario la participación de la Asistente Social, a fin que realice los trámites correspondientes ante el Hospital con la finalidad que el trabajador sea atendido hasta su recuperación total. Además manifiesta que su recuperación duro un año aproximadamente y en ningún oportunidad el empleador le brindo facilidades y/o beneficios ni muchos menos se le indemnizo por el accidente, y en algunas situaciones que el seguro no cubría las medicina que debía aplicarse diariamente, tenía que adquirirlo con su propio medios económicos.

Es necesario señalar que por temor a represalia y a quedar sin trabajo no logro denunciar los hechos, ya que anteriormente tenía conocimiento que

las personas que denunciaban alguna irregularidad, eran despedidas arbitrariamente y otros por desconocimiento de la norma y de sus derechos como trabajador.

Este hecho fue corroborado por la entrevista realizada al Sr. José Alberto Liza Pisfil, el mismo que se desempeñaba como Supervisor de Seguridad durante los años 2015 y 2016, en cual menciona que durante su permanencia en la empresa fue participe de diversos accidentes e incidentes que sufrían los trabajadores y cuya función era informar al Jefe de área el hecho ocurrido, mediante un informe detallado de los accidentes e incidentes laborales, siendo aproximadamente un total de 8 a 10 siniestros laborales ocurridos durante el mes, entre ellas tenemos (cortes, quemaduras, caídas, mutilaciones, asfixias, etc), dichos actos son ocasionado porque la empresa no cuenta con los instrumentos de seguridad necesarias que impiden al trabajador a realizar correctamente sus labores, es decir no abastece al personal con los implementos necesarios, quedando de esta manera desprotegido ante un siniestro laboral.

Además manifiesta que desde la fecha que ingreso a trabajar (2000) solo en una oportunidad en el año 2009 reunieron a los trabajadores para darles a conocer sobre la contratación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, el mismo que tuvo vigencia 5 años hasta el 2013, es por esta circunstancia en que los trabajadores tienen conocimiento que la empresa no cumplía con pagar el Seguro Complementario, es por ello que realizaron diferentes manifestaciones quedando plasmado en el Acta de Dialogo y Entendimiento celebrado entre representantes de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A, representantes del Sindicato Unificado de Trabajadores Azucareros (SUTAEAPSAA) y diferentes autoridades de las entidades públicas firmado el 25 de Mayo del 2015 (anexo N° 4), en la cual uno de los acuerdos estipulado en la cláusula Setimo señala: *“La empresa implementará los medios, herramientas y movilidad para la defensa y protección de la salud de los trabajadores en las diversas áreas donde*

estos laboran, así como el uso obligatorio de los mismo por los trabajadores, en un plazo de cuarenta y cinco (45) a sesenta (60) días como máximo. Una comisión conformada por un (01) representante de los trabajadores y un (01) representante de la empresa, verificará el cumplimiento de este acuerdo, con la participación de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y del representante de la Defensoría del Pueblo conforme a sus atribuciones”.

Asimismo, mediante el Acta de Dialogo de fecha 27 de Mayo del 2015 en la que intervinieron representantes del Gobierno Regional, Jefe de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Sub Dirección de Inspección del Trabajo, Defensoría del Pueblo, Coordinador del MINAGRL, representantes de la empresa y representantes de los trabajadores, en la cual ratifican lo acordado en el Acta de Dialogo de fecha 25-05-15 y señalan en la Cláusula Tercero *“La Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad con sus atribuciones, fiscalizará el cumplimiento de los acuerdos adoptados a la fecha, así como los acuerdos adoptado el día lunes 25 de mayo del 2015. Por su parte la Defensoria del Pueblo en el marco de sus atribuciones, realizará una supervisión a las acciones que realice la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque para velar y garantizar por el estricto cumplimiento de los acuerdos señalados en el Acta del 25-05-15” (anexo 5)*

Sin embargo al cumplir el plazo señalado en el Acta de Dialogo de fecha 25-05-15, los trabajadores solicitan a la empresa le comunique las acciones tomadas referente a los acuerdos adoptados, por lo que la empresa no se pronuncia ante dicho pedido, hecho que conlleva a que el Sindicato Unificado de Trabajadores Azucareros (SUTAEAPSAA) mediante Carta de fecha 12-08-16 solicite a la empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A el requerimiento perentorio de pago de la deuda insoluta a la ONP, AFP y a ESSALUD cuyo acuerdo no ha sido cumplido en el plazo establecido, asimismo se indica que no esta cumpliendo con la contratación de los

Seguros de Vida Ley así como el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, por el cual es una violación flagrante de los derechos laborales. (anexo 6)

Asimismo mediante carta de fecha 22-08-16 informan a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de la problemática existente en la empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A y en general de la industria azucarera de Lambayeque en la cual se han vulnerado los derechos societarios, laborales, sociales y previsionales desde el año 1996, siendo que hasta la fecha ninguna entidad pública ha dado solución a los problemas.

Además con fecha 29 de agosto del 2016 se reitera el requerimiento de la Contratación de la Póliza de Seguro Complementario Trabajo de Riesgo y otros acuerdos adoptados en el Acta de Dialogo del 25-05-15, de lo contrario se efectuará la paralización de las labores.

Igualmente se informó mediante carta de fecha 02-09-16 a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de las deudas que mantiene la empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A así como el incumplimiento de la Contratación de Póliza de Seguro Complementario Trabajo de Riesgo y en vista que hasta la fecha la empresa no sea pronunciado respecto a los requerimiento, es necesario iniciar la Paralización de las labores, en vista de no encontrar solución a la problemática. (anexo 9)

Conforme a los alcances y procedimientos que establecen las diferentes normatividades, nos hace suponer que la protección al trabajador se encuentra debidamente regulada, pero estas normas no son cumplidas por las diferentes entidades públicas y privadas, por lo que es necesario la supervisión y fiscalización de los órganos correspondientes con el fin de lograr la obligatoriedad del deber de prevención a fin de controlar y minimizar los riesgos laborales los mismo que contribuirán a la productividad y mejora institucional.

Por lo expuesto, en los párrafos precedentes y conforme a los documentos que se adjuntan a la presente investigación, se observa que las empresas

Agroindustriales vienen vulnerando los derechos laborales de sus trabajadores (la Contratación de Póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (D.S. N° 009-97 y D.S N° 003-98) en vista que los órganos de fiscalización no cumplen sus funciones de acuerdo al Manual de Organizaciones y Funciones de cada entidad Pública, por lo que es necesario establecer funciones específicas de carácter obligatorio para impulsar programas y sancionar el incumplimiento de las normas legales.

1.4. Formulación del Problema.

¿Existe una adecuada identificación de peligro, evaluación y control de las actividades de riesgo realizadas en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque 2017-2018?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

a.- Justificación Teórica

La Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es el ente rector en materia de ejecutar las políticas socio laborales a nivel regional garantizando el cumplimiento de la normativa laboral vigente, la prevención y solución de los conflictos laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de las diferentes empresas.

b.- Justificación Práctica

Según el reporte anual de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo señala que durante el año 2016 se registró 73 accidentes laborales y durante el año en curso hasta el mes de Agosto se han reportado 18 accidentes; eso quiere decir que hay una tendencia de la baja, pero se tiene conocimiento que hay varios casos de accidentes de trabajo que no soy

denunciados ante el Ministerio de Trabajo y por lo tanto no son considerados en el Sistema de Reporte de la G.R.T.P.E.,

c.- Justificación Social

La presente investigación resulta importante porque la información brindada podrá contribuir a los diversos trabajadores que realizan actividades de riesgo en las empresas Agroindustriales, de tal manera que exijan el cumplimiento de sus derechos y por ende mejoren su calidad de vida y de la sociedad.

Siendo en la actualidad que existen cuatro (04) empresas Agroindustriales Azucareras que realizan actividades de alto riesgo (Pomalca, Tuman, Pucala y Cayalti), por lo que se encuentran obligadas a contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, a fin que el trabajador se encuentre protegido ante cualquier accidente o enfermedad profesional, regulado en el artículo 19° de la Ley N° 26790 “Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud” y su Reglamento.

d.- Justificación Metodológica

Lo que surge aplicable una propuesta de proyecto a fin de investigar y evaluar la Normatividad Nacional e Internacional referente al nivel de protección del trabajador en las actividades de riesgo, siendo el caso elaborar normas que regulen y tutelen los derechos del trabajador frente a los diferentes accidentes laborales, sancionando el incumplimiento por parte de los empleadores.

1.6. Hipótesis.

Si se aplicase como criterio la identificación de peligro, evaluación y control de riesgos en las actividades que realizan las empresas Agroindustriales, a través de la elaboración de funciones específicas y de carácter obligatorio para impulsar programas y sancionar el incumplimiento de las normas legales, se logrará una adecuada protección al trabajador.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

Determinar el nivel de protección de los trabajadores en las actividades de riesgo realizadas en las empresas Agroindustriales.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Conocer el nivel de protección del trabajador en las actividades de riesgo reguladas en la Normativa Nacional e Internacional.
- b) Determinar el cumplimiento de la Normatividad vigente en las empresas Agroindustriales.
- c) Identificar los factores de riesgo en las empresas Agroindustriales.
- d) Evaluar los siniestros laborales mortales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- e) Elaborar funciones específicas y de carácter obligatorio para impulsar programas y sancionar el incumplimiento de las normas legales.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo y Diseño de Investigación.

Esta investigación se define con los siguientes tipos.

- **Descriptiva:** en la cual consiste en investigar, describir, analizar y explicar el nivel de protección al trabajador en las actividades de riesgo a través de la evaluación de la normatividad nacional e internacional vigente.
- **Analítica:** Para determinar el cumplimiento de los dispositivos legales en las empresas durante las actividades de riesgo que realizan los trabajadores

2.1.1 Diseño de investigación

La investigación se clasifica en metodológico, siendo no experimental, descriptiva y explicativa, la misma se realizó en el área de Producción de la empresa Agroindustrial Pomalca.

2.2 Población y muestra.

2.2.1 Población:

En la presente investigación tiene como población a la empresa Agroindustrial Pomalca en la cual cuenta con 2,300 (dos mil trescientos) trabajadores que realizan actividades de alto riesgo.

2.2.2 Muestra

Está constituida por:

75 trabajadores del turno tarde de la empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A, que realizan actividades de alto riesgo, en el área de producción de azúcar de la indicada empresa, conforme a lo establecido en D.S. 009-97-SA “Reglamento de la Ley N° 26790

La característica de la muestra es no probabilística porque se utilizó los criterios de inclusión y exclusión.

2.3 Variables, Operacionalización.

V. Independiente

Actividades de riesgo realizadas por el trabajador.

V. DEPENDIENTE:

Protección y disminución de los riesgos laborales

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento de recolección de datos
------------------	--------------------	--------------------	--

<ul style="list-style-type: none"> • V. INDEPENDIENTE <p>Actividades de riesgo realizadas por el trabajador</p>	Nivel de Protección al trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Accidentes Mortales - Accidentes de Trabajo - Enfermedades Ocupacionales - Incidentes Peligrosos 	<p>Análisis Documental</p> <p>Técnica de campo</p> <p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p>
	Adecuadas funciones de fiscalización para sancionar el incumplimiento de las normas legales		
<ul style="list-style-type: none"> • V. DEPENDIENTE <p>Protección y disminución de los riesgos laborales</p>	Conflicto laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de riesgos, evaluación y control 	
	Efectos al incumplimiento de la normatividad		

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

2.4.1 Técnicas:

Recopilar la información sustancial, significativa y objetiva que favorezca el desarrollo de la presente investigación se utilizó lo siguiente:

- Técnica de encuesta para investigar la opinión de acuerdo a las variables.
- Técnicas de procesamiento de información para procesar los datos recibidos de las encuestas.
- Técnica de análisis para evaluar los resultados de la elaboración de los instrumentos

2.4.2 Instrumentos:

- Análisis de material bibliográfico de Libros y Revistas.
- Evaluación de la Norma Vigente y documentos referenciales
- Fichas Bibliográficas

- Cuestionario.

Estas técnicas nos permitirán:

- Definir de manera clara, ordenada y lógica en cada fase de la investigación;
- Organizar, reunir, examinar y reunir y guardar los datos e información

2.5 Procedimiento de análisis de datos.

- Recolectar información del ministerio de trabajo
- Realizar encuestas y entrevistas en el campo determinado
- Evaluar la información
- Analizar los resultados obtenido

2.6 Aspectos éticos.

En el presente estudio de investigación se utilizaron los siguientes Principios éticos:

- Veracidad: Por lo que la información recopilada en la investigación es cierta, ya que fue obtenida por diferentes materiales bibliográficos, así como las normas legales que regulan los riesgos laborales.
- Justicia: este principio fue necesario porque se refiere a respetar a los derechos de las partes que involucran la investigación en el momento de realizar el trabajo de campo.
- Buena Fe: porque se ha desarrollado información veraz, accesible, de convicción, de transparencia, que muestra la realidad de la situación de diferentes trabajadores expuesto en una actividad de riesgo.
- Derecho a la cita: En esta investigación se desarrollado diferentes citas, siempre respetando a lo opinado por cada autor.

2.7 Criterio de Rigor Científico

En el presente trabajo se utilizaron criterios de rigor, de acuerdo al siguiente detalle:

- Valor de Verdad: La información recabada es confiable, ya que fue obtenida por diferentes instrumentos, que ayudaron a verificar la realidad que actualmente sucede en las empresas Agroindustriales.

- Aplicabilidad: se determinó que es necesario aplicar como opción la creación de un Órgano de Control que supervise y sancione el incumplimiento de la normatividad legal, para obtener resultados positivos para el trabajador.
- Neutralidad: los resultados en esta investigación no están inclinados a favor de ninguno de los involucrados, se trata que ambos sujetos (empleador y trabajador) sean beneficiados contando con una mejor calidad de vida y de esta manera aumentar la productividad de la empresa.

III. RESULTADOS

3.1 Tablas y Figuras

3.1.1. Resultados obtenidos en relación a nivel de protección de la legislación en las actividades de riesgo.

TABLA N° 1

Ley que protegen al trabajador		
Alternativas	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	10	13
De acuerdo	10	13
Totalmente en desacuerdo	30	40
En desacuerdo	25	34
TOTAL	75	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

Leyes que protegen al trabajador en las actividades de riesgo

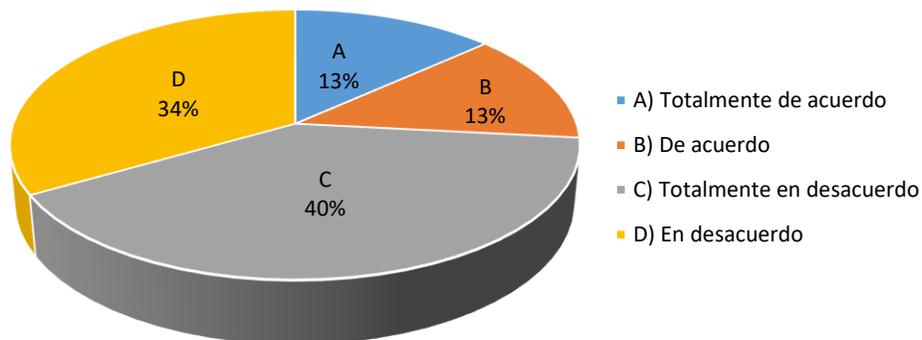


Figura N° 1: El 40% de los trabajadores encuestados se muestran totalmente en desacuerdo y el 34% de los encuestados se manifiestan en desacuerdo que las leyes no protegen al trabajador en las actividades de riesgo, por otro lado el 13% de trabajadores encuestados se muestran totalmente de acuerdo; el 13% de los encuestados se encuentran de acuerdo que la legislación si protege al trabajador contra accidentes.

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

3.1.2. Resultados alcanzados respecto a las consecuencias sobre la no protección al trabajador.

TABLA N° 2

Consecuencia de la no Protección al trabajador		
Alternativas	Cantidad	Porcentaje (%)
El abuso de autoridad	13	17
Afectación al grupo familiar	10	14
Obstaculizar el proyecto de vida del trabajador	30	40
Todas las anteriores	22	29
TOTAL	75	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

Consecuencias de la no protección al trabajador

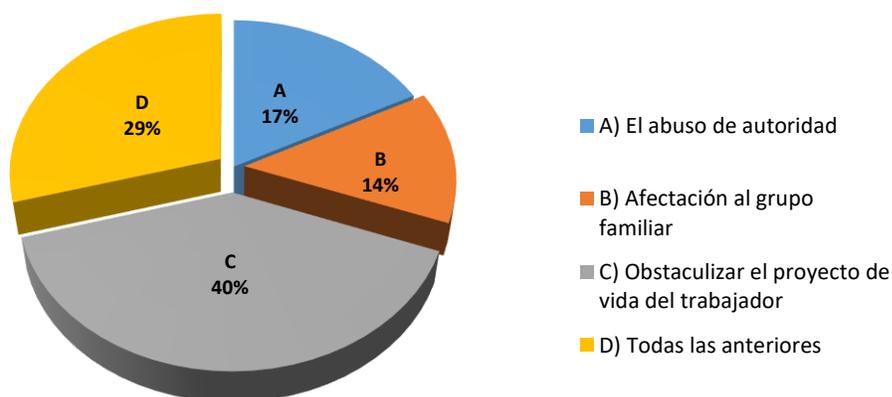


Figura N° 2: El 40% de encuestados opinan que la no protección al trabajador obstaculiza el proyecto de vida del trabajador, el 29% de personas encuestadas están de acuerdo que las tres alternativas son consecuencias por la no protección al trabajador, 17% de trabajadores interrogados consideran que la no protección al trabajador traería como consecuencia el abuso de autoridad, mientras tanto el 14% de manifiestan que es una afectación al grupo familiar.

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

3.1.3. Resultados obtenidos referente a las indemnizaciones para resarcir los daños por accidentes laborales en las empresas Agroindustriales.

TABLA N° 3

Indemnizaciones por accidentes		
Alternativas	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	6	8
De acuerdo	10	13
Totalmente en desacuerdo	35	47
En desacuerdo	24	32
TOTAL	75	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

Indemnizaciones por accidentes en las Empresas Agroindustriales

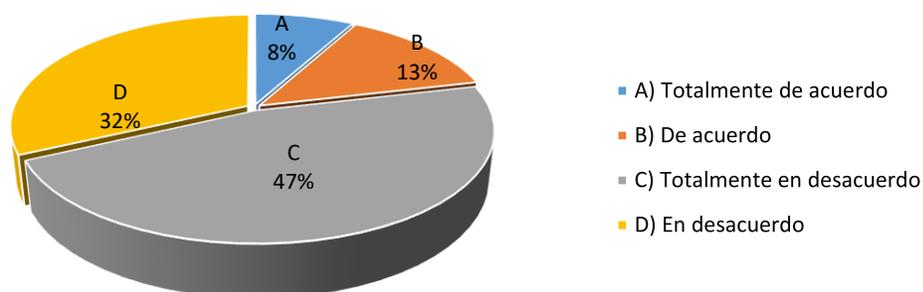


Figura N° 3: El 47% de las personas encuestadas se muestran totalmente en desacuerdo y el 32% de trabajadores encuestados se encuentran en desacuerdo que las indemnizaciones no son suficientes para resarcir los daños causados por accidentes laborales, el 13% de los trabajadores encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo; por otro lado el 8% de encuestados se encuentran de acuerdo con las indemnizaciones.

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

3.1.4. Resultados logrados respecto a la responsabilidad penal del empleador en los accidentes laborales.

TABLA N° 4

Responsabilidad del Empleador

Alternativas	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	20	27
De acuerdo	43	57
Totalmente en desacuerdo	5	7
En desacuerdo	7	9
TOTAL	75	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

Responsabilidad penal del empleador

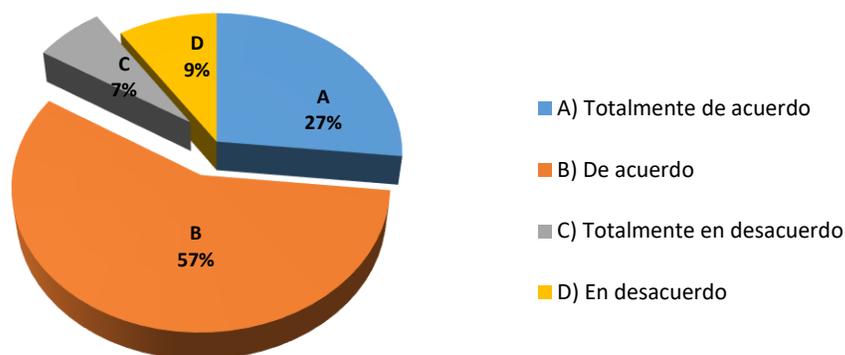


Figura N° 4: el 57% de las personas interrogadas se muestran de acuerdo que el empleador tiene responsabilidad penal en los accidentes laborales, asimismo el 27% de los trabajadores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo a la responsabilidad penal por parte del empleador; el 9% de los trabajadores encuestados indican que están en desacuerdo con la interrogante por otro lado el 7% de encuestados manifiestan que están totalmente en desacuerdo.

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

3.1.5. Resultados alcanzados en relación a denunciar la no protección contra los accidentes laborales para obtener beneficios.

TABLA N° 5

Denuncia por la no protección

Alternativas	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	13	17
De acuerdo	16	21
Totalmente en desacuerdo	28	38
En desacuerdo	18	24
TOTAL	75	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

Denunciar la no Protección contra los Accidentes Laborales es la vía idonea para obtener beneficios

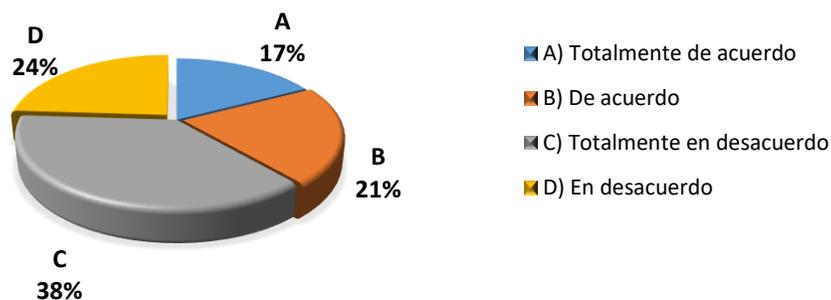


Figura N° 5: el 38% de encuestados se encuentran totalmente en desacuerdo y el 24% de trabajadores encuestados están en desacuerdo que denunciar la no protección al trabajador no es la única vía para obtener beneficios laborales, ante la misma pregunta el 17% de encuestados se muestran totalmente de acuerdo y el 21% de personas encuestadas están de acuerdo que se debe denunciar para lograr beneficios.

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

3.1.6. Resultados obtenidos referente al cumplimiento de las funciones de los órganos de fiscalización (el Ministerio de Trabajo, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo).

TABLA N° 6

Entidades de Fiscalización		
Alternativas	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	3	4
De acuerdo	12	16
Totalmente en desacuerdo	36	48
En desacuerdo	24	32
TOTAL	75	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

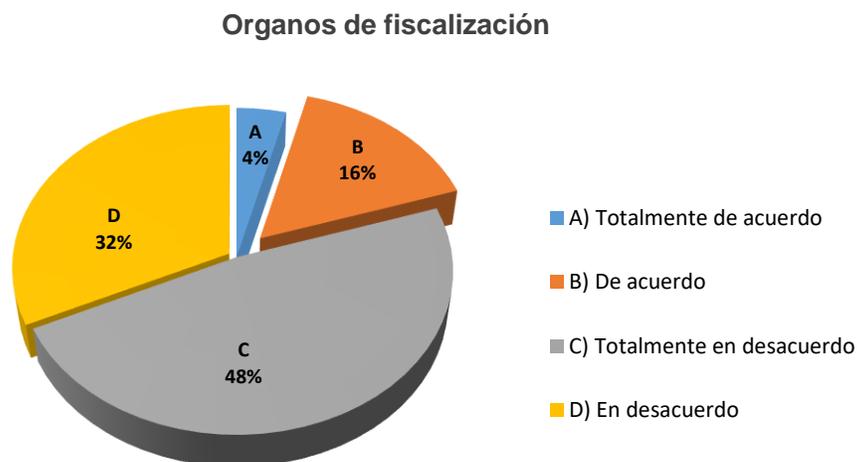


Figura N° 6: El 48% de personas manifiestan que están totalmente en desacuerdo y el 32% de encuestados están en desacuerdo por lo que consideran que los órganos de fiscalización (el MT y la G.R.T.E) no cumplen con sus funciones, en la misma pregunta el 16% de encuestados se muestran de acuerdo y el 4% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo que los diferentes órgano de fiscalización si cumplen sus funciones.

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

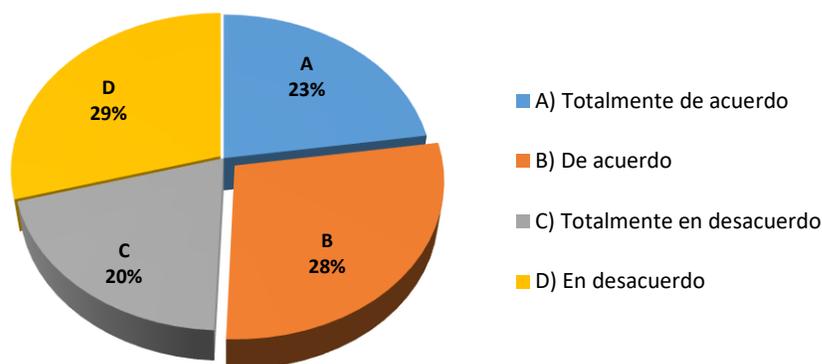
3.1.7. Resultados conseguidos respecto a las actividades de las empresas Agroindustriales como única fuente de empleo en su Distrito.

TABLA N° 7

Actividades de las empresas Agroindustriales		
Alternativas	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	17	23
De acuerdo	21	28
Totalmente en desacuerdo	15	20
En desacuerdo	22	29
TOTAL	75	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

La actividad que realiza las empresas Agroindustriales es la única fuente que genera empleo



F

igura N° 7: En esta interrogante el 29% de encuestados están en desacuerdo porque consideran que existen otras actividades que generan empleo, asimismo el 28% de encuestados están de acuerdo con la pregunta y el 23% de personas encuestadas se muestran totalmente de acuerdo que las empresas Agroindustriales es la única fuente de empleo en su Distrito, por otro lado el 20% de trabajadores encuestados se manifiestan totalmente en desacuerdo.

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

3.1.8. Resultados obtenidos respecto a la adecuada regulación de la protección al trabajador ante los accidentes laborales en los diferentes dispositivos legales nacionales (Ley N° 29783 y Ley N° 26790).

TABLA N° 8

Adecuada regulación en los dispositivos legales		
Alternativas	Cantidad	Porcentaje (%)
SI	45	60
NO	30	40
TOTAL	75	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

La protección al trabajador están adecuadamente reguladas en los dispositivos legales

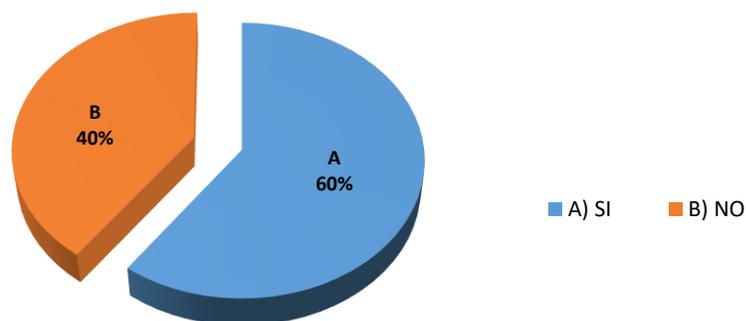


Figura N° 8: En esta pregunta el 60% de trabajadores encuestados mencionan que la protección a los trabajadores no está regulado en las normas legales pero el 23% de encuestados manifiestan que si esta adecuadamente regulada la protección al trabajador.

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

3.1.9. Resultados logrados en relación a la legislación extranjera como referencia para establecer mejoras en nuestro sistema jurídico con respecto a la protección contra accidentes laborales.

TABLA N° 9

Legislación Extranjera		
Alternativas	Cantidad	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	24	32
De acuerdo	36	48
Totalmente en desacuerdo	5	7
En desacuerdo	10	13
TOTAL	75	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

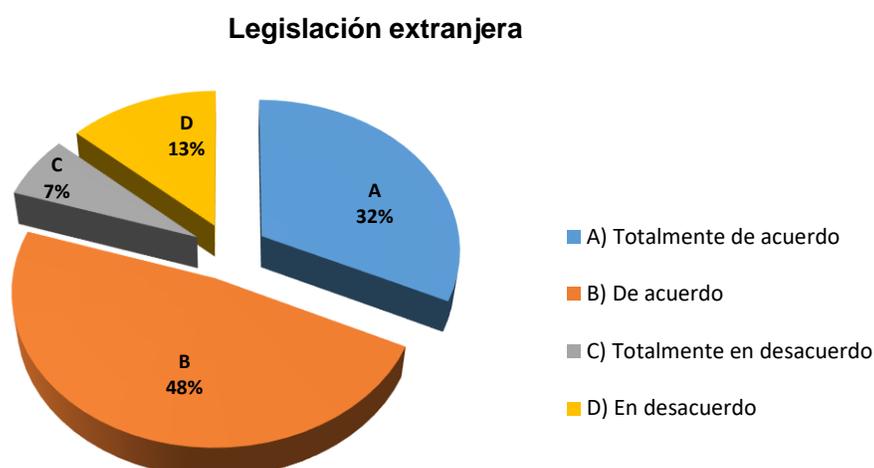


Figura N° 9: El 36% de encuestados están de acuerdo con esta pregunta y el 32% de trabajadores encuestados se muestran totalmente de acuerdo que es necesario tener como referencia una legislación extranjera con el fin de mejorar nuestro sistema jurídico; por otro lado el 13% de trabajadores encuestados se muestran en desacuerdo con esta interrogante y el 7% de personas manifiestan que están totalmente en desacuerdo por desconocimiento de la normas legales

Fuente: Cuestionario aplicado a la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. en el mes de Abril del 2018 a los trabajadores del área de Fabrica.

3.2 Discusión de Resultados

- a) **conocer el nivel de protección del trabajador en las actividades de riesgo reguladas en la Normativa Nacional e Internacional**

Se menciona que el 40% de los trabajadores encuestados se muestran en desacuerdo y el 34% de los trabajadores se manifiestan en desacuerdo que las leyes no protegen al trabajador en las actividades de riesgo, por otro lado el 13% de trabajadores encuestados se muestran totalmente de acuerdo; el 13% de los encuestados se encuentran de acuerdo que la legislación si protege al trabajador contra accidentes, conforme se aprecia en la **figura N° 1**; asimismo se señala que el 60% de trabajadores encuestados mencionan que la protección a los trabajadores no está regulado en las normas legales pero el 23% de encuestados manifiestan que si esta adecuadamente regulada la protección al trabajador de acuerdo a la **figura N° 8**; también se hace referencia que El 36% de encuestados están de acuerdo con esta pregunta y el 32% de trabajadores encuestados se muestran totalmente de acuerdo que es necesario tener como referencia una legislación extranjera con el fin de mejorar nuestro sistema jurídico; por otro lado el 13% de trabajadores encuestados se muestran en desacuerdo con esta interrogante y el 7% de personas manifiestan que están totalmente en desacuerdo por desconocimiento de la normas legales conforme se muestra en la **figura N° 9**.

Estos resultados se fundamentan con la información obtenida de (Sosa M, 2012) en la investigación elaborada en Argentina con el título “El déficit preventivo y el rol del Estado en la Ley de Riesgos de Trabajo”, asimismo con la investigación realizada por (Campos. A, 2013) Titulada “La vulneración de los derechos laborales de los pescadores de la caleta San José y la determinación de la relación laboral por principio de la primacía de la realidad”

Los resultados obtenidos se logró a través de la información recaba en la sección de la empresa Agroindustrial Pomalca en donde se verifico que el nivel de protección al trabajador ante los accidentes labores es un porcentaje mínimo, es decir la indicada empresa no cumple con lo señalado en la normatividad vigente, ya que no existe un control y/o supervisión minucioso del Ministerio de Trabajo a las empresa que realizan actividades de riesgo, estos resultados se corrobora con las

investigaciones realizada por (Sosa M, 2012), (Campos. A, 2013) y (Rodriguez L. y Salazar F., 2015).

Los resultados se obtuvieron conforme a la encuesta desarrollada y con las versiones de los obreros que por el tiempo que tienen laborando en la empresa manifestaron que desconocen las normas legales que les protegen como tales, porque hasta la actualidad no han recibido información sobre los derechos que les corresponden por realizar actividades de riesgo; con esta información se verificó un alto nivel de desconocimiento por parte de los trabajadores, siendo así que se logró cumplir con el objetivo de conocer el nivel de protección al trabajador antes los accidentes laborales

Teniendo como base los resultados logrados y conforme al objetivo proyectado, en la cual tuvieron resultados favorables en donde la mayoría de encuestados desconocen y mencionan que existe una protección inadecuada para los trabajadores que realizan actividades de riesgo ante los accidentes laborales, en la que se logró demostrar conforme con la hipótesis mencionada que la protección al trabajador ante los accidentes labores es inadecuado.

b) Determinar el cumplimiento de la Normatividad vigente en las empresas Agroindustriales.

Resultados.

El 40% de encuestados opinan que la no protección al trabajador obstaculiza el proyecto de vida del trabajador, el 29% de personas encuestadas están de acuerdo que las tres alternativas son consecuencias por la no protección al trabajador, 17% de trabajadores interrogados consideran que la no protección al trabajador traería como consecuencia el abuso de autoridad, mientras tanto el 14% de manifiestan que es una afectación al grupo familiar. **(Figura N° 2)**

Consignar antecedente

(Medina R, 2014) en su investigación titulada “Desde la Historia hacia el futuro: Buenas prácticas para consolidar la cultura de la prevención de riesgos del trabajo,

a partir del estudio comparado del rol de los agente sociales en Argentina y España”, en la cual señala que no sólo es necesario regular en la normativa los derechos y obligaciones del trabajador si no que se trata de enfoque a reforzar la cultura preventiva.

(Del Campo T, 2004), en su investigación sobre “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”, en la cual define al empleador como el encargado y obligado en la creación de un sistema de seguridad y salud.

Explicar las razones de los resultados

referencia al trabajo elaborado in situ y de acuerdo con el resultado obtenido se puede determinar el incumplimiento a la no protección por accidentes laborales por parte de las empresas Agroindustriales tiene como consecuencia el abuso de autoridad, la afectación al grupo familiar y obstaculiza el proyecto de vida del trabajador, siendo que la mayoría de trabajadores encuestados manifiestan su conformidad con las consecuencias que origina no cumplir con las normas legas por las empresas Agroindustriales

Semejanzas y diferencias entre resultados y antecedentes

En relación al resultado obtenido en el presente trabajo, en el cual arrojaron el 40% de encuestados manifiestan que la no protección al trabajador obstaculiza el proyecto de vida, en la cual estos resultados se relacionan con el estudio realizado por (Del Campo T, 2004) en donde menciona que empleador es el único encargado y obligado en la creación de un sistema de seguridad y salud, establecido en la Ley N° 26790, asimismo de acuerdo a la investigación realizada por (Medina R, 2014) que menciona que no es suficiente regular en la normativa los derechos y obligaciones del trabajador, si no es necesario conseguir que las medidas de seguridad brinden resultados positivos para la empresa, el trabajador y por ende el Estado

Logro de objetivo

Conforme al resultado obtenido realizado en el área de fábrica de la empresa Agroindustrial Pomalca, en la cual arrojo que el 40 % de trabajadores encuestados mencionan que el incumplimiento de la normativa en relación a la no protección por parte de las empresas traería como consecuencia la obstaculización del proyecto de vida, por lo que se alcanzó cumplir con el objetivo planteado en conocer el nivel de cumplimiento de las normas legales en las empresa Agroindustriales.

Prueba de hipótesis

De acuerdo al resultado obtenido y conforme al objetivo, en la cual hubieron resultados positivos en donde la mayoría de encuestados manifiestan que el no cumplimiento de los dispositivos referente a la protección por parte de la empresa Agroindustrial trae como consecuencia la obstaculización del proyecto de vida del trabajador, así como la afectación al grupo familiar, y se logró confirmar y comprobar la hipótesis definida en esta investigación en que no solo es necesario que la protección al trabajador se encuentre regulada en las normas legales, si no que se trata que las empresas cumplan con lo establecido en los diferentes dispositivos legales nacionales e internacionales.

c) Evaluar los siniestros laborales mortales y accidentes de trabajo.

Resultados

El 48% de personas manifiestan que están totalmente en desacuerdo y el 32% de encuestados están en desacuerdo porque consideran que los órganos de fiscalización (el MT y la G.R.T.E) no cumplen con sus funciones, en la misma pregunta el 16% de encuestados se muestran de acuerdo y el 4% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo que los diferentes órgano de fiscalización si cumplen sus funciones. **(Figura N° 6)**

Consignar antecedente

(Campos. A, 2013), en su investigación sobre “La vulneración de los derechos laborales de los pescadores de la caleta San José y la determinación de la relación laboral por principio de la primacía de la realidad”, en la que menciona que no son aplicadas adecuadamente las normas legales laborales a favor del personal de pescadores, ya que no existe una supervisión por parte de los órganos de fiscalización a fin de dar estricto cumplimiento a las leyes laborales

Explicar las razones del resultado

De acuerdo al trabajo in situ y conforme al resultado obtenido, se comprobó que los órganos de fiscalización (El Ministerio de Trabajo y la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo) no cumplen con sus funciones de supervisar periódicamente a las diversas empresas Agroindustriales, en vista que la mayoría de encuestados manifiestan que tienen conocimiento que solo una vez al año reciben la visita de la Gerencia Regional de Trabajo.

(Diferencias y semejanzas de los antecedentes y del resultado obtenido)

En el trabajo in situ se obtuvo como resultado que el 48% de trabajadores encuestados manifiestan que los órganos de fiscalización no cumplen sus funciones en vista que solo realizan una visita anual, esto se corrobora de acuerdo a la información conseguida en la investigación elaborada por (Campos. A, 2013) en la cual menciona que al no existir un órgano de fiscalización, la empresa no cumplirá con lo establecido en las normas laborales.

Nivel de logro de objetivo

Conforme a los resultados alcanzados en la investigación, se obtuvo que el 48 % de trabajadores encuestados indican que los órganos de fiscalización no cumplen con las funciones de inspeccionar, evaluar, supervisar e identificar y controlar el Deber de Prevención de las empresas, por lo tanto no se logró cumplir con el objetivo planteado siendo estas las entidades competentes para evaluar e identificar los siniestros laborales mortales y accidentes de trabajo en las empresas Agroindustriales,

Prueba de hipótesis

Conforme a los objetivos planteados y con la información recibida por parte de los trabajadores se logra confirma la hipótesis planteada en base a la creación de un organismo de fiscalización que evalué los diferentes criterios para sancionar la responsabilidad de las empresas.

- d) Elaborar funciones específicas y de carácter obligatorio para impulsar programas y sancionar el incumplimiento de las normas legales.**

Resultados

El 36% de encuestados están de acuerdo con esta pregunta y el 32% de trabajadores encuestados se muestran totalmente de acuerdo que es necesario tener como referencia una legislación extranjera con el fin de mejorar nuestro sistema jurídico; por otro lado el 13% de trabajadores encuestados se muestran en desacuerdo con esta interrogante y el 7% de personas manifiestan que están totalmente en desacuerdo por desconocimiento de la normas legales (**Figura N° 9**)

Consignar antecedentes

En la investigación realizada por (Sosa M, 2012), sobre el “El déficit preventivo y el rol del Estado en la Ley de Riesgos de Trabajo” en donde se observa que las enfermedades y accidentes laborales son muy costosas tanto para quien lo sufre y lo padece, así como a los integrantes de la sociedad.

(Medina R, 2014) en su investigación realizada sobre las Buenas prácticas para consolidar la cultura de la prevención de riesgos del trabajo, a partir del estudio comparado del rol de los agente sociales en Argentina y España”, en la que concluye que no sólo es necesario regular en la normativa los derechos y obligaciones del trabajador si no que se trata de conseguir que la gestión de seguridad se oriente a reforzar la cultura preventiva.

Explicar las razones de los resultados

De acuerdo al trabajo de campo y a los resultados conseguidos, se puede determinar que es necesario tener como base una legislación extranjera con el fin de mejorar el sistema jurídico nacional y obtener un método de prevención para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

(Diferencias y semejanzas de los antecedentes y el resultado obtenido)

En la investigación de campo se alcanzó como resultado que el 68% de trabajadores encuestados muestran su conformidad en tener como guía y/o referente una legislación extranjera con la finalidad de lograr un óptimo cumplimiento en que las empresas Agroindustriales cumplan con ejecutar las diferentes obligaciones emitidas por los instrumentos legales nacionales, esta información se confirma con estudio realizado por (Sosa M, 2012) en donde manifiesta que los accidentes y enfermedades laborales son una incidencia colectiva, en la que implica que la sociedad tenga que asumir responsabilidades en la actividad preventiva con el fin de contribuir y evitar la siniestralidad, asimismo se relaciona con el estudio realizado por (Medina R, 2014), en la que afirma que no sólo es necesario que los derechos y obligaciones del trabajador se encuentren regulados en la normativa, si no que se trata de lograr que al mismo tiempo la gestión de la seguridad se oriente a reforzar la cultura preventiva y mejorar el rol del Estado

Nivel de logro de objetivo

De acuerdo al resultado obtenido se alcanzó que el 68 % de trabajadores encuestados señalan que es relevante mejorar el Sistema Jurídico Nacional, porque se alcanzó cumplir con el objetivo proyectado teniendo un nivel alto de aceptación con la elaboración de funciones específicas y de carácter obligatorio para impulsar, programar, evaluar y sancionar el incumplimiento de las normas legales.

Prueba de hipótesis

En relación a los objetivos planteados y con la información obtenida por parte de los trabajadores se logró confirmar la hipótesis planteada en el nivel de aceptación para la elaboración de funciones específicas y de carácter obligatorio para impulsar, programar, evaluar y sancionar el incumplimiento de las normas legales.

3.3 Propuesta de Funciones específicas

De acuerdo a la revisión del Manual de Organización y Funciones de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo, se ha verificado que existe la Sub Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el trabajo, indicada área está encargada de formular normas, lineamientos técnicos y procedimentales en materias de promoción y protección de derechos fundamentales y seguridad, y salud en el trabajo, en concordancia con las normas nacionales y sectoriales y entre otras funciones generales .

La propuesta se basa en formular funciones específicas, de obligatorio cumplimiento a fin de impulsar programas y sancionar el incumplimiento de las normas legales por parte de las Empresas Agroindustriales de la Región Lambayeque, con la finalidad de hacer cumplir con los lineamientos contemplados en la Ley N° 29783, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR y la Ley N° 26790 así como el D.S N° 009-97-SAA del 09-09-97, y sus modificatorias, de tal manera que se logre solucionar la problemática sobre los accidentes laborales de riesgo y enfermedades profesionales, el resguardo de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como la protección del medio ambiente y de la comunidad en su conjunto en las empresas Agroindustriales de la Región Lambayeque (Pomalca, Tuman, Pucalá y Cayalti).

Funciones Especificas para la Sub Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

- a) Diseñar, regular, articular y dirigir acciones que permitan desarrollar un adecuado cumplimiento de las disposiciones legales sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas Agroindustriales en la Región.
- b) Planificar, normar y ejecutar políticas de promoción y desarrollo de infraestructura en los centros Agroindustriales de la Región.
- c) Promover e impulsar medidas que incentiven la generación de proyectos de inversión privada, pública o mixta, en cualquiera de sus modalidades, en materia de prevención de riesgos en la Seguridad y Salud en Trabajo en las empresas Agroindustriales de la Región.

- d) Supervisar y Fiscalizar que las empresas Agroindustriales realicen financiamientos para establecer una infraestructura adecuada sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, obteniendo un mejor clima laboral.
- e) Elaborar los procedimientos y elementos técnicos para identificar y evaluar los riesgos laborales que existen en las empresas Agroindustriales de la Región.
- f) Implementar mecanismos que faciliten la integración laboral entre empleador y el trabajador en las empresas Agroindustriales de la Región.
- g) Supervisar y Fiscalizar el cumplimiento del marco normativo relacionado a la gestión eficiente del Sistema sobre la Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas Agroindustriales de la Región.
- h) Sancionar la contravención o incumplimiento del marco normativo relacionado a la gestión eficiente del Sistema sobre la Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas Agroindustriales de la Región.
- i) Las demás que resulten necesarias para el cumplimiento de sus fines establecidos.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la revisión de las normas legales se determinó que la protección al trabajador se encuentra debidamente regulada en los diferentes dispositivos legales nacionales e internacionales, es decir que existe un alto nivel de protección por parte los entes superiores, asimismo se verifico que existen Convenios emitidos por la OIT que hasta la fecha no han sido ratificados por el Estado
2. El Trabajador es la base importante en las empresas Agroindustriales, por lo que el Estado Peruano y los Organismos Internacionales a través de los diferentes dispositivos legales protegen al trabajador ante los accidentes y enfermedades profesionales que pueda sufrir el personal al realizar una determinada actividad de riesgo, por lo que se demuestra que existe un alto nivel de protección en base a los alcances señalado en la Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” y su reglamento, sin embargo teniendo en cuenta el principio de la primacía de la realidad en la actualidad las empresas Agroindustriales no cumplen con el deber de protección adecuada al trabajador por desconocimiento de la norma.
3. Se determinó que las empresas Agroindustriales no cumplen con su deber de Prevención, es decir, no implementan un sistema de seguridad y salud en el Centro Laboral, porque desconocen los diversos procedimientos para prevenir los accidentes y enfermedades laborales que se encuentran reguladas en la Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, Ley N° 26790 “Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
4. Se logró establecer que los factores de riesgo que presentan las empresas Agroindustriales son: Riesgo Químico, Físico, Biológico y Ergonómico, siendo su evaluación una pieza clave para minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales que conlleva a tener un mejor clima laboral, mejora la calidad de vida del trabajador, e incrementa la productividad, ya que de esta manera el trabajador se siente

seguro y motivado para el desarrollo de sus actividades, logrando mejorar la imagen institucional de la empresa

5. Conforme a la base de datos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Lambayeque, las estadísticas durante los últimos tres años son bajas, a consecuencia de que los empleadores no reportan los accidentes ocurridos en su centro laboral, ya que son asistido en forma particular.
6. Al existir una amplia normativa sobre protección al trabajador en actividades de riesgo y siendo estas que no son cumplidas por el empleador, es necesario elaborar funciones especificar y de carácter obligatorio para impulsar programas y sancionar el incumplimiento de las normas legales.

RECOMENDACIONES

1. Solicitar a los Funcionarios Públicos que se encuentren involucrados en las decisiones de verificar los diferentes convenios internacionales que han sido emitidos por la Organización Internacional del Trabajo deben ser revalidados por estos, a fin de que exista mejores alcances en tema de protección al trabajador en actividades de riesgo.
2. Fortalecer los mecanismos de información dirigidas a las Empresas Agroindustriales, a fin de que tengan conocimientos de los alcances, procedimientos y sanciones que se encuentran regulados en las normas legales nacionales, referente a la protección al trabajador ante los accidentes y enfermedades profesionales y estas son de obligatorio cumplimiento,.
3. Fortalecer los factores de evaluación de riesgo con la finalidad de minimizar los accidentes laborales y enfermedades profesionales. Esto conlleva a una mejor productividad por parte del trabajador, dado que la empresa le otorga seguridad.
4. Promover el cumplimiento de las normas legal para disminuir la incidencia de accidentes y enfermedades profesionales en las empresas Agroindustriales, de lo contrario deberá aplicarse sanciones drásticas.
5. Es necesario la elaboración de funciones específicas y de carácter obligatorio para impulsar programas y sancionar el incumplimiento de las normas legales, estas funciones serán de obligatorio cumplimiento por parte de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Regional Lambayeque

Referencias

- 1) Aguiano, F. (6 de Abril de 2016). *http://formato7.com*. Obtenido de <http://formato7.com/2016/04/06/mas-accidentes-de-trabajo-menos-proteccion-laboral-en-mexico/>
- 2) Albarrain, J. (2002). *La Teoría del riesgo y el manejo del concepto riesgo en las sociedades agropecuarias andinas*. San Andrés - La Paz.
- 3) Barsallo O. y Ramos S. (2013). *“La Protección de los Derechos Laborales frente a la circulación dentro de los grupos de empresa en Región Lambayeque*. Lambayeque.
- 4) Bartolomé P. (2015). *“Propuesta de Revisión y Actualización del Marco Legislativo de la Seguridad y Salud Laboral desde la Administración Pública”*. Salamanca.
- 5) Becerra B. (2016). *“Evaluación de los Derechos laborales en los Tratados de Libre Comercio suscritos por la República del Perú”*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- 6) Chardy, A. (Sur de la Florida de 2016). *El Nuevo Herald*. Obtenido de <http://www.elnuevoherald.com>
- 7) Culqui A. (2015). *“Los Derechos Laborales de los Trabajadores Migrantes en el Perú”*. Lima: Pontificia Universidad Católica de Perú.
- 8) Dedios C. (2014). *“El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la OIT; aplicación de los principios en el Perú”*. Piura: Universidad de Piura.
- 9) Del Campo T. (2004). *“Pensión de Invalidez y el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), ante la Oficina de Normalización Previsional (ONP) Lima”*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- 10) Díaz, J. M. (2007). *Seguridad e Higiene del trabajo*. Madrid: TEBAR, S.L.
- 11) Espinoza C. (2011). *“El contenido esencial de los derechos fundamentales en el ámbito laboral: Dignidad y Remuneración Justa”*. Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- 12) *Europa Press*. (2017). Obtenido de Mercado Financiero - Madrid: <http://www.europapress.es>
- 13) fernandez, a. c. (2015). *Los Derechos Laborales de los trabajadores migrantes en el Perú*. Lima.

- 14) Frers, R. A. (2009). *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*. Perú.
- 15) Genaro, B. D. (2013). La protección de los derechos laborales frente a la circulación dentro de los grupos de empresas en la Región Lambayeque. Pimentel.
- 16) Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. (Setiembre de 2017). Avisos de Accidentes de Trabajo. Chiclayo.
- 17) Gomez R. (2015). "*Condiciones de trabajo y salud en el sector de la Construcción*". Pamplona.
- 18) Larios D. y Lopez S. (2013). "*Análisis Constitucional de la Protección al Trabajador Discapacitado en el Distrito de Chiclayo*". Chiclayo.
- 19) Lascarez, L. R. (2012). *Legislación I*. Obtenido de <http://legislacion1-isoautn.blogspot.pe/2012/10/teoria-del-riesgo-laboral.html>
- 20) Ley. (s.f.). Instituto Mexicano del Seguro Social de Salud.
- 21) Ley N° 29783. (2011). "Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.
- 22) Lopez M. (2012). "*El principio de protección a la fuente del empleo en el ordenamiento jurídico laboral Chileno*". Chile.
- 23) Macenaro R. (2009). "*Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*". Lima.
- 24) Martienz M. (2014). "*La eficacia de la Protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores extranjeros*". Girona.
- 25) Orbe, R. C. (2009). *Comentarios a la Constitución*. Lima: Juristas Editores E.I.R.L.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

V. ANEXOS

TEMA: PROTECCIÓN AL TRABAJADOR EN ACTIVIDADES DE RIESGO PARA EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA REGION LAMBAYEQUE				
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>¿Existe una adecuada regulación respecto a la protección del trabajador en las actividades de riesgo realizadas en las empresas agroindustriales de la Región Lambayeque?</p>	<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar el nivel de protección de los trabajadores en las actividades de riesgo realizadas en las empresas Agroindustriales.</p> <p><u>ESPECIFICOS:</u></p> <p>a) Conocer el nivel de protección del trabajador en las actividades de riesgo reguladas en la Normativa Nacional e Internacional.</p> <p>b) Determinar el cumplimiento de la Normatividad vigente en las empresas Agroindustriales.</p> <p>c) Identificar los factores de riesgo en las empresas Agroindustriales.</p> <p>d) Evaluar los siniestros laborales mortales y accidentes de trabajo.</p> <p>e) Elaborar funciones específicas y de carácter obligatorio para impulsar programas y sancionar el incumplimiento de las normas legales.</p>	<p>Si se aplicase como criterio la identificación de peligro, evaluación y control de riesgos en las actividades que realizan las empresas Agroindustriales, a través de elaboración de funciones específicas y de carácter obligatorio para impulsar programas y sancionar el incumplimiento de las normas legales., se logrará una adecuada protección al trabajador.</p>	<p><u>INDEPENDIENTE:</u></p> <p>Actividades de riesgo realizadas por el trabajador.</p> <p><u>DEPENDIENTE:</u></p> <p>Protección y disminución de los riesgos laborales</p>	<p><u>TIPO:</u> Descriptiva, Analítica y propositiva</p> <p><u>DISEÑO Y CONTRASTACION DE HIPOTESIS :</u></p> <p>El diseño se clasifica en metodológico es no experimental, descriptivo, explicativo y proyectivo, la misma que se realizará en el área de la empresa Agroindustrial Pomalca</p>

OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	ESCALA	N° ITENS	TECNICAS/INSTRUMENTOS
<p><u>INDEPENDIENTE:</u></p> <p>Actividades de riesgo realizadas por el trabajador.</p> <p><u>DEPENDIENTE:</u></p> <p>Protección y disminución de los riesgos laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de Protección al trabajador - Adecuadas políticas de protección - Conflicto laboral - Efectos al incumplimiento de la normatividad 	<ul style="list-style-type: none"> - Accidentes Mortales - Accidentes de Trabajo - Enfermedades Ocupacionales - Incidentes Peligrosos 	<p>(5 - 10 10 - 15 15- 20)</p> <p>Totalmente de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p>	<p>Razón</p> <p>Ordinal</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Para recopilar la información sustancial, significativa y ecuánime que favorezca el desarrollo de la presente investigación se utilizó lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - T. de encuesta para investigar la opinión de acuerdo a las variables. - T. de procesamiento de información para procesar los datos recibidos de las encuestas. - T. de análisis para evaluar los resultados de la elaboración de los instrumentos <p>Instrumentos:</p> <p>En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de material bibliográfico de Libros y Revistas. - Evaluación de la Norma Vigente y documentos referenciales - Fichas Bibliográficas - Cuestionario. <p>Estas técnicas nos permitirán:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer de manera lógica, clara y ordenada las etapas del proceso de investigación; - Examinar, reunir, organizar, y conservar la información y datos;

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN SAC
ESCUELA DE DERECHO

**ENCUESTA SOBRE LA PROTECCIÓN AL TRABAJADOR EN ACTIVIDADES DE RIESGO
PARA LA EMPRESAS AGROINDUSTRIALES DE LA REGION LAMBAYEQUE**

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las preguntas y responda la alternativa que crea conveniente, sus respuestas nos ayudara a comprender mejor la problemática que generan las concesiones mineras para una adecuada regulación.

DATOS GENERALES

Sector:

Tiempo de permanencia:

5 - 10

10 - 15

15- 20

CARGO y/o FUNCIÓN:

ÁREA:

A) EFECTOS JURÍDICOS

1. ¿Ud., cree que las leyes protegen al trabajador en sus actividades de riesgo?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Totalmente en desacuerdo
- d) En desacuerdo

2. ¿Qué consecuencia cree usted que traería la no protección al trabajador?

- a) El abuso de autoridad
- b) Afectación al grupo familiar
- c) Obstaculizar el proyecto de vida del trabajador
- d) Todas las anteriores

3. ¿Las indemnizaciones por accidentes cree ud., que es suficiente para resarcir los daños ocasionados por las empresas Agroindustriales?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Totalmente en desacuerdo
- d) En desacuerdo

4. ¿Ud., cree que el empleador tiene responsabilidad penal en un accidente laboral?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Totalmente en desacuerdo
- d) En desacuerdo

B) IMPACTO SOCIAL

5. Denunciar la no protección contra los accidentes laborales es la vía idónea para lograr beneficios para el trabajador?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Totalmente en desacuerdo
- d) En desacuerdo

6. ¿Los órganos competentes de fiscalización (el Ministerio de Trabajo, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo) cumplen con sus funciones?.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Totalmente en desacuerdo
- d) En desacuerdo

7. La actividad que realiza las empresas Agroindustriales es la única fuente de generar empleo.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Totalmente en desacuerdo
- d) En desacuerdo

D) REGULACIÓN EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

8. ¿La protección al trabajador ante los accidentes labores esta adecuadamente regulada en los diferentes dispositivos legales: Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias, Ley N° 26790 “Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud”?

- a) sí
- b) no

9. Cree Ud., que se debe tener como referente una legislación extranjera para establecer mejoras en el sistema jurídico nacional, de acuerdo a la Ley N° 24.557 “Ley del Riesgo de Trabajo” de Argentina y la Ley N° 31/1995 “Ley de Prevención de Riesgos Laborales”?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Totalmente en desacuerdo
- d) En desacuerdo

Muchas gracias.

ACTA DE DIALOGO Y ENTENDIMIENTO CELEBRADO ENTRE REPRESENTANTES DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. Y REPRESENTANTES DEL SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES AZUCAREROS (SUTAEAPSAA) Y TRABAJADORES QUE SE INDICAN, DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL, POMALCA S.A.A.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

En la ciudad de Chiclayo, siendo las diecisiete horas del día lunes veinticinco de mayo del año dos mil quince, se reunieron en la Sede del Gobierno Regional de Lambayeque, por parte de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A., el señor Cesar Alva Azula Gerente General, el señor Jose Carlos Isla Montaña, Gerente Legal, y los señores Adan Coronel Bravo, Director y señor Carlos Andrade Villar, Asesor; y por parte de los representantes del Sindicato Unificado de Trabajadores Azucareros (SUTAEAPSAA) y de los trabajadores de la EMPRESA AGROINDUSTRIAL Pomalca S.A.A., que se indican a continuación : el señor Carlos Palacios Zapata, Justiniano Lopez Flores, José Smith Silva Fernandez, Alberto Jaime Gayoso, Walter Rufasto Chavarria, Wilmèr Correa Oblitas, José Adan Marrufo Alarcon, Luis H. Villegas Portocarrero, Vidal Vasquez Contreras, Elias Vidal Diaz, Juan C. Montezã Huatay, Julio Walter Bécerra Segura, German Morales Villegas, Angello Anastacio Zapata, y los Asesores de los trabajadores Cesar Soto Cienfuegos, Germán Vasquez Merino, Juan Aste Daffos, Giovanna Constantini Guevara, asi como la Alcaldesa de Pampagrande señora Flor de Maria Zapata Ramos y la Teniente Gobernadora de Pampagrande Mayra Lopez Benavides; con la participación en calidad de facilitador del Ing. Humberto Acuña Peralta Gobernador Regional de Lambayeque, así como funcionarios del Gobierno Regional de Lambayeque, Abog. Tony Daniel Barturen Llanos Jefe de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Abog. Jorge Rojas Cordova Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Abog. Tania Bañeno Quiroz Sub Directora de Inspección del Trabajo, y la intervención del Abog. Julio Hidalgo Reyes, representante de la Defensoría del Pueblo y del señor Luis Espejo Morante, Comisionado de la O.N.D.S - P.C.M.

[Handwritten mark]

Luego de varias intervenciones y deliberaciones, los representantes legales de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. y los representantes de los trabajadores de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A., adoptan los siguientes ACUERDOS :

PRIMERO : La Empresa garantiza que No se aplicará sanción disciplinaria alguna a los trabajadores que habiendo participado en la paralización, se reincorporen de manera inmediata y pacifica a su centro de labores, a partir de la suscripción del acuerdo integral.

SEGUNDO : La Empresa garantiza que no se efectuará ningún descuento por los días de paralización. Una vez que se reinicie la molienda, los días de inasistencia serán compensados por los trabajadores, previo acuerdo con sus respectivas áreas, pudiendo ser una-hora diaria adicional de trabajo, a cuenta de vacaciones u otros.

TERCERO : Encontrándose diversos casos de reposición por despidos de dirigentes y trabajadores judicializados, los representantes de los trabajadores elaboraran una lista de trabajadores y dirigentes que consideran injustamente despedidos y se la entregaran a la Empresa, en el plazo máximo de siete días a partir de la suscripción de la presente Acta; la Empresa evaluara los casos en un plazo máximo de quince días calendarios contados a partir de la recepción de la lista. Excepcionalmente, la Empresa evaluara los casos de trabajadores y dirigentes despedidos y no judicializados, con la participación de la Defensoría del Pueblo en lo que corresponda a sus atribuciones.

CUARTO : La empresa evaluará cualquier recorte de algún concepto laboral que se hubiera efectuado sin justificación alguna, procediéndose al reintegro correspondiente. La Empresa garantiza que no se aplicara ningún tipo de recorte salarial injustificado. La Empresa alcanzara a los trabajadores una propuesta sobre medición de la producción y productividad por cada labor, luego los trabajadores podrán alcanzar sus aportes u opiniones para la decisión final de la Empresa.

QUINTO : La Empresa con la nueva Gerencia General inicio un proceso de reorganización que genero la remoción del Jefe de Recursos Humanos y el Administrador de Campo de Pomalca. La Empresa realizara la evaluación de su personal y adoptara las acciones necesarias para corregir las acciones adoptadas durante la anterior administración, en favor de alcanzar la armonía laboral.

SEXTO : La empresa garantiza el irrestricto respeto de las vacaciones anuales de los trabajadores y el pago

[Handwritten signatures]

puntual de sus remuneraciones, conforme a ley y el reglamento interno de trabajo. NO existirá vacaciones adelantadas, salvo común acuerdo de partes.

SETIMO : La empresa implementará los medios, herramientas y movilidad para la defensa y protección de la salud de los trabajadores en las diversas áreas donde estos laboran, así como el uso obligatorio de los mismos por los trabajadores, en un plazo de cuarenticinco (45) a sesenta (60) días como máximo. Una Comisión Paritaria conformada por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante de la Empresa, verificara el cumplimiento de este acuerdo, con la participación de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, y del representante de la Defensoría del Pueblo conforme a sus atribuciones.

OCTAVO : Los representantes de los trabajadores presentaran directamente a la Empresa sus reclamos por recortes salariales realizados. La Empresa procederá a evaluar los reclamos con participación de un (1) representante de los trabajadores, en un plazo máximo de treinta (30) días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, prorrogables de común acuerdo.

NOVENO : La empresa garantiza el irrestricto respeto a los derechos laborales de los trabajadores, como el respeto a la jornada laboral de 8 horas de trabajo, goce de descanso vacacional, pago de descansos semanales y feriados, horas de sobretiempo y otros que correspondan y que se cumplan con los requisitos establecidos por Ley.

DECIMO : La Empresa se obliga al pago del saldo de la escolaridad equivalente al 50%, esto es, la suma de S/. 200.00 (doscientos y 00/100 nuevos soles), una vez iniciada la molienda.

DECIMO PRIMERO : La Empresa se obliga a cancelar la CTS que se genere a partir de la fecha a través de depósito en entidad bancaria, empezando con la CTS correspondiente al segundo semestre del 2015, la que será cancelada en el mes de noviembre a través del correspondiente depósito en entidad bancaria. La deuda por CTS retenida y provisionada, correspondiente al año 2013, 2014 y primer semestre del 2015, será cancelada en su oportunidad con los correspondientes intereses de ley. La Empresa entregara a los trabajadores un estado de cuenta de su CTS devengada, capital e intereses, en un plazo máximo de treinta (30) días contados a partir de la suscripción de la presente acta.

Siendo las veintitrés horas del día veinticinco de mayo de 2015, los representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores acuerdan suspender la reunión y retomarla el próximo miércoles veintisiete de mayo a partir de las nueve horas (9.00 a.m.) para continuar con el dialogo referido a los dos puntos restantes : aumento de la remuneración mínima y pago a jubilados, viudas y herederos, así como la mecánica referida al seguimiento respecto de cumplimiento de los acuerdos adoptados.

En señal de conformidad suscriben la presente, en cinco (5) ejemplares, las personas consignadas en el encabezamiento de la acta.

[Handwritten signature]
ST. Comandante
F. de la zona
Comandante

[Handwritten signature]
José Isidro M.

[Handwritten signature]
Mayra Lopez Benavides
Teniente Gobernadora

[Handwritten signature]
e. Alva
[Handwritten signature]
Josep. F. R. O.

[Handwritten signature]
Luis...
... de ...

[Handwritten signature]
Benigno Aus

ACTA DE DIALOGO Y ENTENDIMIENTO CELEBRADO ENTRE REPRESENTANTES DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A. Y REPRESENTANTES DEL SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES AZUCAREROS (SUTAEAPSAA) Y TRABAJADORES QUE SE INDICAN, DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

En la ciudad de Chiclayo, siendo las nueve horas del día miércoles veintisiete de mayo del año dos mil quince, se reunieron en la Sede del Gobierno Regional de Lambayeque, por parte de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A., el señor José Gamarra M. Presidente del Directorio, el señor Cesar Alva Azula Gerente General, el señor José Carlos Isla Montaña Gerente Legal, el señor Ranulfo Fernandez Vilchez Gerente de Campo, Edilogenes Ramos Montoya Contador, y los señores Adan Coronel Bravo, Director, Pedro More Pacherez, Director, señor Jose Luis Estela Sanchez, Jefe de Planeacion y Procesos, y señor Carlos Andrade Villar, Asesor, y señora Betariz Alva Hart, Asesora; y por parte de los representantes del Sindicato Unificado de Trabajadores Azucareros (SUTAEAPSAA) y de los trabajadores de la EMPRESA AGROINDUSTRIAL Pomalca S.A.A., que se indican a continuación : el señor Carlos Palacios Zapata, Justiniano Lopez Flores, José Smith Silva Fernandez, Alberto Jaime Gayoso, Walter Rufasto Chavarria, Wilmer Correa Oblitas, Luis H. Villegas Portocarrero, Vidal Vasquez Contreras, Elias Vidal Diaz, Juan C. Monteza Huatay, Germán Morales Villegas, Angello Anastacio Zapata, y los Asesores de los trabajadores Cesar Soto Cienfuegos, Germán Vasquez Merino, Juan Aste Daffos, Giovanna Constantini Guevara, así como la Alcaldesa de Pampagrande señora Flor de Maria Zapata Ramos, el señor Julio Walter Becerra Segura Teniente Gobernador de Saltur, y la Teniente Gobernadora de Pampagrande Mayra Lopez Benavides; con la participación en calidad de facilitador del Ing. Humberto Acuña Peralta Gobernador Regional de Lambayeque, el señor Raúl Valencia Medina, Consejero regional, así como funcionarios del Gobierno Regional de Lambayequín, Abog. Tony Daniel Barturen Llanos Jefe de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Abog. Jorge Rojas Cordova Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Abog. Tania Barreno Quiroz Sub Directora de Inspección del Trabajo, y la intervención del Abog. Julio Hidalgo Reyes, representante de la Defensoría del Pueblo, el señor Luis Espejo Morante, Comisionado de la O.N.D.S - P.C.M., y el señor Armando Vega Fernandez, Coordinador del MINAGRI.

Luego de varias intervenciones y deliberaciones, los representantes legales de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. y los representantes del SUTAEAPSAA y los Trabajadores de la Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A., adoptan los siguientes ACUERDOS :

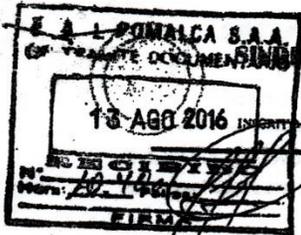
PRIMERO : La Empresa abonara a los trabajadores a partir del mes de junio de 2015 una remuneración mínima mensual de S/. 1,000.00 (Un mil y 00/100 nuevos soles). Adicionalmente, al amparo del artículo 19, inciso a) del T.U.O. de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, la Empresa abonara una bolsa por cierre de pliego de S/. 130.00 (ciento treinta y 00/100 nuevo soles) mensuales. A partir del sexto mes de suscrita la presente acta, la suma de S/. 130.00 (ciento treinta y 00/100 nuevos soles) se incorporara a la remuneración mínima mensual, la misma que pasara a ser a partir del primero de diciembre de 2015, S/1,130.00 (un mil ciento treinta y 00/100 nuevo soles). El día jueves 28 de mayo de 2015, a las 11:00 a.m., se reunirán en las instalaciones de la Empresa, los representantes del SUTAEAPSAA y Trabajadores, con el Gerente General, para dar cumplimiento a los acuerdos.

SEGUNDO : La Gerencia General de la Empresa se reunirá con los representantes de los jubilados, viudas y herederos, el día viernes 05 de junio de 2015 a las 11:00 a.m., en las instalaciones de la Empresa, para tratar el tema de la pensión de los jubilados. Una segunda reunion se realizara en las instalaciones del Gobierno Regional de Lambayeque el lunes 15 de junio a las 16:00 horas, con la presencia de la Defensoria del Pueblo y la Oficina de Dialogo y Sostenibilidad de la P.C.M.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
GERENTE GENERAL
SUTAEAPSAA



SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES PAMPA GRANDE - EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.

FUNDADO EL 14 DE ENERO DE 1992
EN REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES ALTO DIRECTORIAL N° 086 - 9015 - GR - L. A. T. / C. R. P. S. T. S. C.
DOMICILIO LEGAL: Av. Túpac Amaru N° 290 - PAMPA GRANDE - CHICLAYO - PERU



Pampa Grande, Agosto 12 del 2016

Señor
César Alva Azula
Gerente General de la E.A.I. Pomalca S.A.A.
Pomalca

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTE JUZGADO

Señor Gerente

La presente tiene por objetivo y finalidad hacer el requerimiento perentorio de pago de la deuda insoluta a la ONP, AFP y a ESSALUD, por cuanto su representada está violando recurrente y flagrantemente nuestros derechos laborales y Constitucionales al dilatar y presuntamente tratar de eludir el pago de estos adeudos, argumentando la crisis económica y financiera que afronta la empresa, crisis creada por la actual, ilegal e Irregular Administración, como consecuencia de su negativa gestión, al depredar los campos de cultivos con cosechas de cañas menores, al demoler las instalaciones industriales con molendas forzadas, sin mantenimiento y adecuada reparación y los presuntos malos manejos financieros derivados de la producción agrícola, fabril y en la comercialización de los productos, que análogamente ya han sido puestos al descubierto en Tumán y que presumimos en Pomalca sean de mayor magnitud.

Cabe remarcar, que nuestro reclamo está debidamente sustentado en la retención o descuentos que nos han hecho a todos los trabajadores por con fines Previsionales para la AFP y ONP, y el NO PAGO de estas retenciones, constituye delito de APROPIACION ILICITA, hecho que ha impedido que los ya jubilados en su Administración tengan pensiones decorosas, por cuanto las instituciones antes señaladas y con razón, no están computando los importes no pagados deviniendo por tanto, en pírricas pensiones, con lo cual están vulnerando los derechos laborales y pensionarios de los ya jubilados, contemplados en la Constitución Política del Perú y no queremos correr la misma suerte de ellos.

Por otro lado, la empresa tiene la ineludible responsabilidad por mandato de ley de pagar el 4% correspondiente a ESSALUD, hecho que no ha ocurrido así, dada el recurrente y manoseado discurso de problemas financieros en la empresa, los mismos que se conocen, son consecuencia directa de lo expuesto en el primer párrafo, este hecho ha motivado la desatención de muchas personas en ESSALUD, configurándose el delito de ATENTADO CONTRA LA VIDA Y LA SALUD, paliándolos transitoriamente con las famosas Cartas de Garantía, que no hacen más que incrementar y magnificar las deudas ya contraídas, con la consecuente carga adicional a la empresa por mayores costos de atención sanitaria.

Además no están cumpliendo con la contratación de los Seguros de Vida Ley establecido por D.L. N° 688 del 04-11-91, así como del Seguro Complementario Trabajo de Riesgo contemplado en los

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
D.L. AMEYO PACHECO
WALTER Correa Chirra

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
D.L. AMEYO PACHECO
WALTER Correa Chirra

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
CAMPESINOS DEL VALLE
S. P. M.
Segundo Ivan Requena Montenegro
SECRETARIO DE EMPRESA

**SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES PAMPA GRANDE - EL PALMO
EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.**

FUNDADO EL 14 DE ENERO DE 1992
INSCRITO EN REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES AUTO DIRECTORAL N° 066 - 2016-GR-LAMB/GRITE - DPSC
DOMICILIO LEGAL: Av. Túpac Amaru N° 230 - PAMPA GRANDE - CHICLAYO - PERU

D.S. N° 009-97- SA del 09-09-97 y D.S. 003-98-SA de 14-04-98, lo cual es una violación flagrante de los derechos laborales.

Le reiteramos que no vamos a permitir ésta vez ninguna dilación más, en cuanto al cumplimiento irrestricto de pago de estos adeudos, independiente de los laborales y de los seguros que por ley nos corresponde y que Ustedes están en la obligación de honrar.

Una vez más el "famoso" grupo inversor y sus integrantes han demostrado que no son mas que seudo-"inversionistas" que NUNCA INVIRTIERON NADA demostrando con ello que no son mas que simples "comerciantes de azúcar" metidos a empresarios y lo que prima en ellos, es el lucro sin contemplar forma y modo de conseguirlo, así sea atropellando principios y derechos inalienables como los que reclamamos y dada su ilegalidad, no tienen calidad moral para hacerlo.

Reiterando lo expuesto en párrafos anteriores, les CONCEDEMOS EL PLAZO DE 72 HORAS PARA QUE CANCELEN A LAS INSTITUCIONES ANTES MENCIONADAS LA INTEGRIDAD DE LOS SALDOS RETENIDOS Y NO PAGADOS A ELLAS, ASI COMO EL PAGO DE SEGUROS QUE POR LEY NOS CORRESPONDE, caso contrario y muy a nuestro pesar, nos veremos en la obligación de efectuar PARALIZACION DE LABORES.

Sin otro particular, nos despedimos de Usted.

Atentamente

**ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO
REDACTADO EN ESTE JUZGADO**

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
PAMPA GRANDE - EL PALMO
[Firma]
Secretario General

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
PAMPA GRANDE - EL PALMO
[Firma]
Segundo Ivan Esquea Mondragon
SECRETARIO DE DEFENSA

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
DEL ANEXO PACHERREZ
[Firma]
Walter Correa Oblitas
SECRETARIO GENERAL

c.c. Ministro de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- Chiclayo
Gobernador Regional
Defensoría del Pueblo
Comisionado de la P.C.M.
Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.)

ANEXO 7

**SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES PAMPA GRANDE - EL PALMO
EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.**

FUNDADO EL 14 DE ENERO DE 1984
INSCRITO EN REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICALES ALIADO DIRECTORIAL N. 656-2013-CE-LAMB. CRTT. - LPSH
EMPRESA LEGAL: Av. Tupac Katari N. 236 - PAMPA GRANDE - CHICLAYO - PERU

Pampa Grande - Pomalca - Chiclayo, 22 de Agosto del 2016

6150300

OFICINA REGIONAL PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE	
Fecha:	24 AGO. 2016
VISA:	09:45
RECIBIDO VIGILANCIA	

Señores
Organización Internacional del Trabajo - Perú
Lima - Perú

De nuestra especial consideración:

Es particularmente grato dirigirle la presente, con la finalidad de testimoniarle nuestro más cordial saludo, haciéndoles llegar adjunto a la presente, Cartas Notariales y Simples dirigidas a la Gerencia General de la E.A.I. Pomalca S.A.A. que se expresan por si mismas, con el fin de que tome conocimiento de la problemática existente en nuestra empresa y en general de la industria azucarera de Lambayeque, donde recurrentemente se han conculcado nuestros derechos societarios, laborales, sociales y previsionales y desde el año 1996 ningún gobernante de turno y todas las instituciones tutelares de la patria (Presidentes, Ministros, Parlamentarios, Poder Judicial, Ministerio Público, FONAFE, PROINVERSION, SMV, INDECOPI y PNP), coludidas y/o asociadas presuntamente con oscuros personajes del mal llamado Grupo Inversor Oviedo, que NUNCA INVIRTIO NADA y "disfrazados de empresarios", han "secuestrado" nuestras empresas.

Las autoridades antes mencionadas no han hecho nada por impedirlo, haciendo oídos sordos a nuestros reclamos y peticiones que la ley, justicia y razón nos otorga, deviniendo por tanto en una situación de crisis, postrándolas en el colapso económico y financiero.

Recurrimos a Uds. con la finalidad de tener un oidor y apoyo efectivo y realmente válido en la solución de nuestros problemas, razón por la cual le hacemos llegar la presente, a fin de que en fecha cercana nos concedan audiencia personal para exponerle técnicamente la grave crisis en que nos han sumido, en la vulneración de nuestros derechos laborales en principio, seguido de nuestros derechos sociales y societarios.

Agradecidos por la deferencia especial que estamos seguros brindará a la presente y seguros también de que nos concederán la audiencia solicitada, nos despedimos de Ustedes.

Atentamente

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
DE LA EMPRESA PAMPA GRANDE - EL PALMO
Walter Contreras
SECRETARIO GENERAL

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
DE LA EMPRESA PAMPA GRANDE - EL PALMO
Segundo Ivan Esquen Mondragon
SECRETARIO DE DEFENSA

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
DE LA EMPRESA PAMPA GRANDE - EL PALMO
Walter Contreras Oblitas
SECRETARIO GENERAL

c.c. Presidencia Consejo Ministros
Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.)
Archivo

ANEXO 9



**SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES PAMPA GRANDE - EL PALMO
EMPRESA AGRORINDUSTRIAL POMALCA S.A.A.**

FUNDADOR JUAN CARLOS DE LA ROSA
REGISTRO EN REGISTRO DE ORGANIZACIONES SINDICATALES ALIADO DIRECTIVO AL 04/09/2015
FUNDACION LABORAL TURNO NOCTURNO N° 224 - PAMPA GRANDE - AREQUIPA - PERU

Pampa Grande, 02 de Setiembre del 2016
Señor
Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Del Gobierno Regional de Lambayeque
Chiclayo



De nuestra especial consideración:

Es particularmente grato dirigimos a Ud. para testimoniarle nuestro más cordial saludo y al mismo tiempo adjuntarle 06 (seis) cartas dirigidas a la Gerencia General de Pomalca, desde el 08 al 27 del mes próximo pasado, cuyas copias y/o cargos obran en vuestro despacho las mismas que están referidas al reclamo planteado por nosotros y que señalamos a continuación:

- Depósito total en las respectivas cuentas bancarias, nuestras CTS retenidas indebidamente desde el 2013 hasta Mayo del 2016 (Acta Infracción de SUNAFIL del 28-05-2015)
- Entrega Hoja Informativa individual actualizada a cada trabajador del Principal de Adeudos Remunerativos y CTS, así como de los respectivos intereses compensatorios y moratorios.
- Pago total de lo adeudado a SUNAT (S/.4'220,616.00) por concepto de ESSALUD.
- Pago total de lo adeudado a SUNAT (S/.32'669,140.00) por concepto de ONP.
- Pago total de lo adeudado a las AFP (S/20'818,125.00) por concepto Previsional.
- Pago total de lo adeudado a las AFP (S/3'437,010.00) por concepto de Intereses.
- Contratación y restitución de Pólizas a todo el personal del Seguro de Vida. (D.L. N° 688-del 04-11-91).
- Contratación de Póliza de Seguro Complementario Trabajo de Riesgo. (D.S. N° 009-97 y D.S. 003-98 del 14-04-98).

En sendas cartas enviadas, les solicitábamos solución en estos problemas que atentan contra nuestros derechos laborales y constitucionales desde hace mucho tiempo y por lo cual nos encontramos inermes ante cualquier contingencia, para lo cual les concedíamos el 08 de Agosto plazo inicial de 72 horas y el 27 de Agosto en que les concedíamos 24 horas para solucionar los mismos, vencidos los plazos y formalidades legales laborales in-extenso y como la actual Administración de la empresa **No Ha Hecho Nada al Respeto**, muy por el contrario; con su consabida política de amedrentamiento nos han enviado Cartas de Pre Aviso de Despido y presuntamente ya hayan emitido las de Despido, pese a haber hecho nuestros descargos que adjuntamos a Ud. para su ilustración y toma de decisiones. Todos los hechos narrados nos han inducido muy a nuestro pesar, a **Iniciar Paralización de Labores (huelga) a partir el día Martes 06 de Setiembre**, motivo por el cual, le solicitamos a Ud. emita la respectiva autorización que por ley debe otorgárnosla al respecto.

Atentamente

Juan Carlos de la Rosa
Secretario General

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
PAMPA GRANDE - EL PALMO

Juan Esque
Secretario de Prensa

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES
PAMPA GRANDE - EL PALMO

Juan Pacheco
Secretario General

